

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

BERNARDO FORLIN

REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DA PRECARIZAÇÃO DOS
DIREITOS SOCIAIS COM BASE NO MODELO DA ESPANHA

CURITIBA

PARANÁ

BERNARDO FORLIN

REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DA PRECARIZAÇÃO DOS
DIREITOS SOCIAIS COM BASE NO MODELO DA ESPANHA

Artigo científico apresentado à Faculdade de
Direito da UFPR, como parte dos requisitos
necessários para obtenção do grau de bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Júnior

CURITIBA

2018

FOLHA/TERMO DE APROVAÇÃO

BERNARDO FORLIN

REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DA PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS COM BASE NO MODELO DA ESPANHA

Artigo científico como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel, Curso de Bacharelado em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior

Orientador – Departamento de Ciências Jurídicas – UFPR

Prof. Dr. Paulo Ricardo Opuszka

Departamento de Ciências Jurídicas – UFPR

Prof. Dr. Sidnei Machado

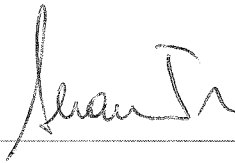
Departamento de Ciências Jurídicas – UFPR

TERMO DE APROVAÇÃO

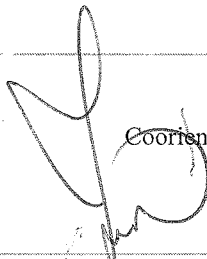
BERNARDO FORLIN

**REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DA
PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS COM BASE NO
MODELO DA ESPANHA.**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



MARCO AURÉLIO SERAU JÚNIOR
Orientador

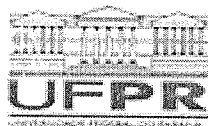


Coorientador

SIDNEI MACHADO - Núcleo de Prática Jurídica
Primeiro Membro



PAULO RICARDO OPUSZKA
Segundo Membro




Ministério da Educação e do Desporto
Universidade Federal do Paraná
FACULDADE DE DIREITO

Ata da reunião da Comissão Julgadora da Monografia (Trabalho Final de Curso) do Acadêmico(a) **BERNARDO FORLIN**

Aos vinte e um dias do mês de novembro do ano de 2018, às 15:30 horas, nas dependências do Setor de Ciências Jurídicas, reuniu-se a Comissão Julgadora da Monografia apresentada pelo(a) Acadêmico(a) BERNARDO FORLIN, sobre o tema, "REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE DA PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS COM BASE NO MODELO DA ESPANHA.". A Comissão constituída pelos Senhores Professores, MARCO AURÉLIO SERAU JÚNIOR (Orientador), (Coorientador), SIDNEI MACHADO - Núcleo de Prática Jurídica e PAULO RICARDO OPUSZKA, atribuiu as seguintes notas respectivamente: 10,0, 10,0, 10,0 e _____; perfazendo a média igual a 10,0.

Obs.

Curitiba - PR, 21 de novembro de 2018.



 MARCO AURÉLIO SERAU JÚNIOR
 Orientador

 SIDNEI MACHADO - Núcleo de Prática Jurídica
 1º Membro



 Coorientador

 PAULO RICARDO OPUSZKA
 2º Membro

“Privatizaram sua vida, seu trabalho, sua hora de amar e seu direito de pensar. É da empresa privada o seu passo em frente, seu pão e seu salário. E agora não contentes querem privatizar o conhecimento, a sabedoria, o pensamento, que só à humanidade pertence.”

BRECHT; Bertold. Privatizado. Kalendergeschichten. 1948.

RESUMO

Sob uma perspectiva materialista-histórica, o artigo visa analisar a dimensão dos impactos sociais e jurídicos da reforma trabalhista brasileira em comparação com o modelo de legislação e normatização do trabalho na Espanha, considerando a norma europeia como um possível espelho das implicações da lei n. 13.467/2017. O artigo também visa explicar como o Direito do Trabalho é um instrumento crucial para a defesa das garantias e dos direitos sociais, conquistados ao longo de décadas de lutas, gestadas no ventre dos países centrais e periféricos, e como atualmente a consolidação destes direitos está em xeque, devido a um discurso tecnicista. Como o retrocesso destas garantias ocorre em um contexto global, de Divisão Internacional do Trabalho, os exemplos de outros países, como da Espanha, podem elucidar a situação do Brasil. Portanto, a partir da compreensão do sistema cíclico de tensão política e jurídica entre a defesa de garantias fundamentais e aqueles que pregam a menor cobertura social dos trabalhadores, em nome do desenvolvimento, autonomia e livre mercado, o texto demonstra a importância de se defender, no âmbito do Direito, as conquistas dos movimentos dos trabalhadores. O artigo irá demonstrar o panorama histórico de ambos os países, de modo a apontar pontos de convergência e divergência entre os sistemas, além das respectivas reformas sob uma perspectiva crítica.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; direitos sociais; direito comparado; relações de trabalho; reforma trabalhista; precarização; Espanha.

RESUMEN

De una perspectiva materialista-histórica, este artículo tiene como objetivo analizar el alcance de los impactos sociales y legales de la reforma laboral brasileña en comparación con el modelo de leyes laborales en España, considerando la norma europea como un posible espejo de las implicaciones desde la sanción de la ley n. 13.467/2017. El artículo pretende explicar cómo el derecho laboral es un instrumento crucial para defender los derechos sociales y las garantías de los trabajadores, que se obtuvieron durante décadas de luchas, nacieron en el vientre de los países centrales y periféricos, y cómo la legislación es atacada actualmente debido a un discurso tecnicista. Aunque el retroceso de estas garantías ocurre en un contexto global de la División Internacional del Trabajo, ejemplos de otros países, como España, pueden dilucidar la situación brasileña. Por lo tanto, a partir de la comprensión del sistema cíclico de tensión y el choque político y legal entre la defensa de garantías fundamentales y aquellos que predicán la menor cobertura social de los trabajadores en nombre del desarrollo, la autonomía y el libre mercado, el artículo demostrará la importancia de defender, dentro del ámbito de la Ley, los logros de los movimientos obreros. También demostrará el panorama histórico de ambos países, a fin de señalar las convergencias y divergencias entre los sistemas y sus respectivas reformas desde una perspectiva crítica.

Palabras clave: Derecho Laboral; derechos sociales; ley comparativa; relaciones de trabajo; reforma laboral España.

ABSTRACT

From a materialist-historical perspective, this article aims to analyse the extent of the social and legal impacts of the Brazilian labor reform in comparison with the model of work laws in Spain, considering the European norm as a possible mirror of the implications that have been taking place since the sanction of law n. 13.467/2017. The article intends to explain how Labor Law is a crucial instrument to defend the social rights and workers guarantees, which were won over decades of struggles, born in the womb of the central and peripheral countries, and how the legislation is currently under attack because of a technicalist discourse. As the throwback of these guarantees occurs in a global context of Internacional Labor Division, examples from other countries, such as from Spain, can elucidate Brazilian's situation. Therefore, from the understanding of the cyclical system of tension and the political and legal clash between the defense of fundamental guarantees and those who preach the lower social coverage of workers in the name of development, autonomy and free market, the article will demonstrate the importance of defending, within the scope of the Law, the achievements of workers' movements. It wil also demonstrate the historical panorama of both countries, in order to point out convergences and divergences between the systems and their respective reforms from a critical perspective.

Keywords: Labor Law; social rights; comparative law; work relationships; labor reform; Spain.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	O DIREITO DO TRABALHO NA ESPANHA E A REFORMA TRABALHISTA DE 2012	12
2.1	HISTÓRICO DE CONQUISTAS E RETROCESSOS: O CASO ESPANHOL ACERCA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES	12
2.2	A REFORMA DE 2012: MODELO INTERNACIONAL DE RETIRADA DE DIREITOS	16
3	O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E A LEI N. 13.467/2017	21
3.1	O MODELO TRABALHISTA BRASILEIRO AO LONGO DA HISTÓRIA – AVANÇOS E RETROCESSOS	21
4	A LEI N. 13.467/2017 E O AVANÇO DE POLÍTICAS NEOLIBERAIS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO	24
5	INTERSECÇÕES CRÍTICAS ENTRE O MODELO BRASILEIRO E ESPANHOL	31
6	CONCLUSÃO	33
7	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

1. INTRODUÇÃO

O Direito de Trabalho é fruto da tentativa de tornar jurídico o conflito gerado entre o capital, tomador da força laboral, e a massa de trabalhadores assalariados como forma de mitigar possíveis reações mais incisivas da força operária – como as demonstradas pelo movimento ludista e a revolução russa -. Através do desenvolvimento de um sistema normativo de direitos sociais e trabalhistas, que desde o seu início tende a se tornar mais robusto e complexo, há a tentativa de “pacificação” dos conflitos resultantes da exploração criada pelo modo de produção vigente, sendo, assim a expressão máxima da vontade de, através de conceitos deontológicos, moldar a sociedade real. A partir de seu pretexto declaratório “humanizado” de formatação das relações de trabalho que antes eram meramente sujeitas às leis de mercado e mercadoria em favor do capital.

No entanto, essas declarações normativas, mesmo aquelas alçadas a um patamar de cláusula pétrea constitucional, não sejam efetivamente suficientes para regular e criar tendências nas relações sociais inerentes ao meio de produção, elas, ainda sim, são instrumentos que permitem a modulação dos efeitos destas relações. Ou seja, o direito positivo do “dever ser” não comporta todos os aspectos práticos das interações sociais, mas sob a ótica de ser o direito uma relação social entre sujeitos, ele existe como um instrumento de circulação de mercadorias. Na lógica capitalista, tem caráter altamente voltado ao maior expoente instrumental desta relação: o contrato.

O próprio Direito do Trabalho se desenvolve sob a tutela contratual, com o objetivo de ser um fato social pactuado. Tão verdade é que a atual reforma se pauta e propõe maior contratualização, o maior “pacto de vontade” entre trabalhadores e patrões. Portanto, é inevitável que se tratem questões jurídicas quando se analisa as questões atinentes ao trabalho na sociedade contemporânea.

Há de se levar em consideração que a escalada na retórica contra os direitos trabalhistas é fruto de um contexto amplo, não só no Brasil, mas em todo o mundo. Por isso, traçar um paralelo com o modelo adotado na Espanha, sobretudo a partir da profunda reforma trabalhista em 2012, é crucial para se estudar as possíveis consequências no contexto nacional. Não à toa, o presidente em exercício Michel Temer afirmou ser a mudança legislativa espanhola um “modelo” para a que se implantou no país.

A contextualização histórica, que se buscará desenvolver brevemente no artigo, acerca do início de uma “consciência política operária” classista em ambos os países, também é de vital importância para qualquer estudo acerca de direitos sociais. De tal

modo que, sem tal recorte, corre-se o risco de cair em um reducionismo jurídico legalista raso, que não basta para a completa compreensão dos desafios que envolvem as relações trabalhistas contemporâneas, sobretudo na reforma espanhola de 2012 e na reforma trabalhista brasileira pela lei 13.467/2017.

O avanço da retórica econômica sobre os direitos sociais e fundamentais tem dois princípios fundamentais com a intenção de ampliar a exploração da mão de obra: a legalização de práticas já existentes no mercado de trabalho, sobretudo na legalização do contrato a tempo parcial e intermitente, e a criação de novas figuras com intuito de ampliar a flexibilização. As alterações dispostas pela lei n. 13.467/2017, a Consolidação das Leis do Trabalho visa, ao longo de mais de 70 alterações legislativas, implementar justamente essa abordagem de repactuação, com menor atenção a uma legislação ampla e protetiva, não só para os direitos individuais, mas também e, sobretudo, aos direitos coletivos e as liberdades sindicais.

O processo de enfraquecimento de todo o sistema protetivo, moldado a partir de sindicatos fortes e atuantes, além de financeiramente independentes, é componente estratégico para a viabilidade, de forma direta ou indireta, da sistemática diminuição dos “custos” relacionados a proteção social do trabalhador.

Além das questões de cunho de direito trabalhista individual e coletivo impactados pela reforma, são profundas as mudanças no processo do trabalho, visando reduzir a capacidade postulatória e dificultar o exercício do acesso à Justiça, garantido como princípio constitucional fundamental – com a possibilidade de condenação do trabalhador ao pagamento de verbas de sucumbência como maior expoente de tal tendência. A reforma também pretende modificar o próprio funcionamento do Poder Judiciário em matéria trabalhista ao impor barreiras, a partir do Legislativo, a função de normatização oriunda da jurisprudência.

Estas mudanças enfrentam paradigmas, inclusive, nos princípios constitucionais e convencionais em prol do aumento de ganhos do grande capital, não só no país, mas em outras reformas que possuem características básicas similares. Tais mudanças também colocam em xeque o desenvolvimento social baseado em garantias fundamentais, impulsionado pelas forças econômicas e políticas que vêm ganhando maior protagonismo no mundo todo.

Mesmo que tais medidas impliquem em claros e obtusos retrocessos, não só em matéria fática trabalhista, mas em ampla gama de direitos sociais. Isso porque estes representam “lastro na dignidade da pessoa humana e no valor ínsito ao trabalho

humano”, de forma que é “a missão desse ramo jurídico a proteção do trabalhador, com a retificação jurídica da desigualdade socioeconômica inerente a relação entre capital e trabalho”. (REIS, 2010).

Deste modo, este estudo comparado com a reforma aplicada na Espanha em 2012 tentará traçar o panorama dos pontos críticos e nevrálgicos de ambas as reformas. Além disso, suas implicações ao objetivo civilizatório que, até pouco tempo, parecíamos trilhar: o da vedação de retrocessos e do avanço e aprofundamento dos direitos sociais de trabalhadores e trabalhadoras; a sua livre associação; e a defesa intransigente da qualidade do exercício do trabalho, sua livre associação sindical como finalidade do jus trabalhismo, e também aspectos atinentes a questões socioeconômicas envolvidas no contexto.

2. O DIREITO DO TRABALHO NA ESPANHA E A REFORMA TRABALHISTA DE 2012

2.1 HISTÓRICO DE CONQUISTAS E RETROCESSOS: O CASO ESPANHOL ACERCA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

A história do direito do trabalho propriamente dito, na Espanha, inicia-se no final do século XIX. Ainda que a Espanha tenha sido uma potência comercial por boa parte de sua existência, subsistia, em suas fronteiras, um modelo de produção agrário baseado no latifúndio, com características “caciquistas”. (COSTA, 2001).

Apenas ao final do século XIX é que a burguesia dita liberal assumiu maior protagonismo, com o fortalecimento das indústrias têxteis, sobretudo na região da Catalunha, ainda que em “blocos não hegemônicos”, que somente “aparecerá perfeitamente consolidado e definido em inícios do século XX”. Consequentemente, o protagonismo dos movimentos operários era de baixíssima intensidade até 1868 e, para José Jover Zamora, subsistia a “pré-história do movimento operário espanhol”. (PALOMEQUE LOPEZ, 2001).

Alguns movimentos localizados, como a criação da *Sociedade Mútua de Proteção de Tecedores de Algodão*, em 1840, e a *União de Classes*, em 1854, ambas em Barcelona, Catalunha, foram fundantes para que tal consciência de classe orgânica se difundisse, mas ainda de maneira extremamente localizada e incipiente. (PALOMEQUE LOPEZ, 2001).

Contudo, ainda que não plenamente consolidado, o binômio industrialização/proletarização da população espanhola já demonstrava sinais de alinhamento com a sub-condição em que viviam os trabalhadores nos demais países, mais ou menos avançados no processo de formação econômico-industrial moderna, como demonstra o documento da Comissão de Reformas Sociais (1884-1886).

As nossas classes operárias, tanto fabris como agrícolas, carecem, com efeito, em quase todas as comarcas do país, do mais necessário e até dos meios materiais de subsistência. Se estes existem, são às vezes tão exíguos que modificam inconvenientemente o estado de aniquilação em que tais classes se encontram, o seu organismo que se desenvolve penosamente no meio da escassez e da miséria, corre grande risco, sem dúvida, e perde forças em vez de as ganhar, se a casualidade lhe depara maior ou mais succulenta alimentação. Quem não notou a série de enfermidades que se produzem nos trabalhadores do campo das nossas comarcas agrícolas do meio dia, quando, depois da miséria em que viveram durante, v.g., o inverno ou a primavera, vêm de

repente, com falta de forças, a sofrer os rigores do calor no meio das duras lides do campo no verão e sob a influência de um regime alimentício relativamente opíparo? Se da alimentação nos transferimos onde para a casa onde as referidas classes habitam, o espetáculo é mais comovente: amontoadas em exíguas e lóbregas habitações, sem ventilação, nos grandes povoados, e em barracas imundas e insalubres nas populações rurais ou no campo, mil doenças as dizimam continuamente. Com a habitação estão de mão dada o vestido esfarrapado e sujo. A sua ilustração e instrução são tão deficientes como o ilustram os desconsolados dados que fornece a estatística criminal e a instrução pública. A ignorância quase absoluta é o seu patrimônio...E não é necessário acrescentar que a as desgraçadas gerações que em tais condições se formam hão-de ter por herança, ou um sistema nervoso predisposto a todo o excesso, ou um semi-idiotismo que os incapacite para todas as relações individuais e sociais. (PALOMEQUE LOPEZ, 2001, P. 47).

Tal documento oficial já denota a precariedade a que era sujeito o proletariado e o campesinato espanhol ao longo do início da industrialização do país, mas foi apenas com a deflagração da revolução de 1868, chamada de *La Gloriosa*, é que as estruturas de um real e moderno movimento operário surgiram na Espanha. (ARBELOA MURU, 1973).

Ainda que os setores mais influentes durante o período, que durou até 1874, tenham sido os moderados (defendendo a mudança constitucional e a manutenção monárquica) e os liberais (defendendo a instauração de um novo governo republicano), houveram alguns movimentos de caráter eminentemente social, como o surgido no campesinato andaluz. (VILLARES e LÁZARO, 2015).

Apesar de a “revolução” ter se mantido por apenas seis anos, foi neste período que se fundou o núcleo da Internacional em Espanha, sobretudo em Madrid e Barcelona, a realização de congressos operários e, em seguida, a fundação de instrumentos importantes da luta operária até o presente, como o Partido Socialista Operário Espanhol (1879) e a central sindical União Geral dos Trabalhadores (1888).

Até este momento, apenas algumas esparsas declarações, meramente formais, se propuseram a enfrentar a temática de direitos (pré) sociais aos trabalhadores, como os Reais Decretos de 1834 e 1853 que brevemente declaravam a “estima de todos os ofícios mecânicos” e “casas para operários em condições de salubridade, considerando o movimento migratório para o ultramar”. Apenas surtiu algum avanço a chamada “Lei Benot” (1873), que se considera o marco inicial para a legislação trabalhista na Espanha. (ZANCADA, 1902).

Sob a égide da proclamação da breve I República Espanhola, em 11 de fevereiro de 1873, iniciaram-se discussões mais eficazes e apenas uma lei foi efetivamente aprovada, regulamentando apenas e tão somente a questão do trabalho infantil.

Destaca-se, de seus onze artigos, uma disposição transitória, que banuiu o trabalho infantil aos menores de 10 anos; determinou o escalonamento da jornada para jovens entre 13 (cinco horas diárias) e 17 anos (oito horas diárias), vedando o trabalho noturno em fábricas com motores hidráulicos e a vapor, além de estabelecer que fábricas com muitos trabalhadores infantis possuíssem assistência médica e escolas.

Apesar de se limitar a discussão acerca do trabalho infantil, é fato que a lei Benot, como marco inicial da legislação juslaboral espanhola, foi de suma importância e apontou o caminho protetivo-legal que se buscaria nas seguintes legislações.

Com as convulsões sociais ocorridas desde o fim da I República (1874), ainda que alguns avanços menores tenham se consolidado, apenas na década de 1900 retomaram-se medidas mais robustas visando o desenvolvimento de um direito efetivamente social. Isso se deu a partir da criação do Instituto de Reformas Sociais, derivado da Comissão de Reformas Sociais anteriormente mencionada.

O intervencionismo científico nas relações do trabalho, que o Instituto de Reformas Sociais generaliza e consolida, arranca exactamente - com os precedentes que a seu momento se apontaram - no ano de 1883, com a criação, sob iniciativa de Segismundo Moret, então Ministro do Governo e político liberal, da denominada Comissão de Reformas Sociais - Comissão para o estudo das questões que interessam à melhoria ou bem-estar das classes operárias, tanto agrícolas como industriais, e que afectam as relações entre capital e trabalho. (PALOMEQUE LOPEZ, 2001, p. 57).

Conforme Palomeque Lopez (2001), a década de 1900 foi o marco inicial de um “efetivo movimento legislativo operário” apartando-se do viés ineficaz da filantropia, que marcou as medidas anteriores. Com a profusão de normativas, apontou o Instituto de Reformas Sociais que, no período, foram aprovadas um total de 531 disposições acerca do direito trabalhista entre decretos e leis. (ESPANHA, 1912).

Já nos anos iniciais de tal década se promulgaram leis acerca da responsabilidade civil do patronato, ou sobre acidentes de trabalho, regulação das condições de trabalho de mulheres e de crianças de ambos os sexos, ambas de 1900, além da lei relativa ao descanso dominical, em 1904. (PALOMEQUE LOPEZ, 1976).

Tal profusão de normativa trabalhista continuou até o final do período da II República Espanhola (1931-1939), que possuía um viés democrático e operário, e foi barrada no governo autoritário de Francisco Franco (1939-1975), que além de marginalizar sindicatos e coletivos organizados por trabalhadores, pouco legislou em

matéria trabalhista. Sinteticamente, o período autoritário foi marcado pela forte centralização no Estado até mesmo de negociações coletivas:

El mercado de trabajo de esta época se caracterizaba por los siguientes rasgos: inexistencia de sindicatos libres, desvirtuación del sistema de contratación colectiva, existencia de restricciones legales al despido y gran importancia de los componentes variables de la retribución salarial. El sistema de negociación colectiva de la dictadura tuvo su primer punto de referencia en la ley de convenios colectivos de 1958 (...) se caracterizó por el fuerte intervencionismo estatal. (MOLINA, 1983, p. 9)

Após a derrocada da ditadura franquista e a adoção da Constituição de 1978, reformas modernizantes foram implementadas e sobretudo o “Estatuto de los trabajadores”, em 1980, estabelecendo a normativa geral para os vínculos empregatícios e algumas cláusulas abertas sindicais. Ainda que, comparativamente à Consolidação das Leis do Trabalho, se trate de um texto breve, é o marco regulatório das relações trabalhistas na Espanha.

Assim é possível sintetizar os direitos que foram alçados a nível constitucional pelos trabalhadores espanhóis:

Por fin, los derechos que la Constitución española otorga a los trabajadores son los siguientes: primero, la libertad sindical; segundo, el derecho de huelga; tercero, el derecho del trabajo y el deber de trabajar; cuarto, el derecho a la libre elección de profesión u oficio; quinto, el derecho a la promoción a través del trabajo; sexto, el derecho a una remuneración suficiente; séptimo, el principio de no discriminación por razón de sexo y octavo, el derecho a la negociación colectiva. (GONZÁLEZ, 1999, P. 217).

Desde então houveram algumas profundas reformas, sobretudo em 1984, 1988 e 1994, que traçaram a linha de flexibilização e, em 2012, a última e mais significativa, que será pormenorizada a seguir. Ciclicamente, desde 1984, o conceito e modelo de “operário padrão”, com estabilidade, jornada e remuneração fixa, no espaço produtivo do próprio empregador e contrato estabelecendo um único emprego para ampliar a figura, sem dúvida com um custo muito menor de contratação, do trabalhador *just in time*. Sendo o atual, iniciado em 2007, o terceiro. Após o inicial, desde o fim da era franquista até 1994, tendo sua estabilidade no segundo período (de ampla criação de vagas no modelo temporal). (CAMPOS e HERNÁNDEZ, 2018).

Portanto, da breve reflexão acerca do panorama histórico de desenvolvimento de um direito operário no contexto espanhol, denota-se que existem similaridades e divergências com o modelo brasileiro. No entanto, a comparação é importante pois ambas

ocorreram em países com um contexto de urbanização mais atrasada, além de terem passado por períodos democráticos e autoritários em períodos similares.

2.2 A REFORMA DE 2012: MODELO INTERNACIONAL DE RETIRADA DE DIREITOS

A partir do breve desenvolvimento acerca das lutas operárias e classistas da Espanha, culminou-se contemporaneamente, como reflexo da crise internacional do crédito de 2008, na reforma trabalhista aprovada em 10 de fevereiro de 2012. Esta era, como a lei brasileira n. 12.467/2017, a “reforma necessária para gerar desenvolvimento e emprego”. No entanto, a Union Geral de los Trabajadores adotou o lema “No a la reforma laboral: injusta con los trabajadores; ineficaz para la economía y inútil para el empleo”, que já demonstra o caráter patronal da reforma.

A Espanha foi um dos países mais afetados pela crise internacional de 2008. O estopim para esta nova crise cíclica do capitalismo foram os chamados “subprimes” estadunidenses, ou seja, a quebra do mercado imobiliário no país devido a repetitivos e insustentáveis financiamentos realizados em razão dos altíssimos preços, com pouquíssimo controle acerca de sua sustentabilidade. (BECERRA, 2009).

Também internamente podem ser apontados alguns fatores:

Por um lado, os desequilíbrios acumulados durante um longo período de crescimento e que a crise internacional tem desencadeado como um vírus só comparável a negligência demonstrada pelos recentes governos para corrigir os excessos deste padrão de acumulação. E, em segundo lugar, a restrição ao crédito impostas pelas instituições financeiras que se recusam a cumprir a sua função tradicional: de canalizar a poupança para o financiamento das necessidades dos consumidores e das empresas, que antes incentivou a endividar-se e agora se recusam a ajudar e recebendo grandes volumes de dinheiro dos cidadãos entregue pelo governo. (PATUZZO, 2010, p. 11).

Na esteira das dificuldades econômicas os indicadores econômicos também pioraram, o déficit das contas públicas chegou a 11,2% no ano de 2009, a dívida pública subiu de 36,1% do Produto Interno Bruto (PIB) em 2007 para 79,8% em 2012, além da expressiva retração do PIB. Porém, o elemento crucial para o discurso que desembocou nas reformas de 2012 foi, justamente, o desemprego, que chegou a 27,16% em 2013. A evolução, nos anos fundamentais da crise, foi, de fato, impressionante.

La Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2013 reveló que el desempleo afectaba a 6.202.700 de personas, lo que supone una tasa de paro del 27,16%. La tasa de paro juvenil, hasta 25 años, se situaba en torno al

57% mientras que entre los jóvenes de hasta 30 años se situaba em el 44%. Esta tasa de desempleo no ha dejado de aumentar desde junio de 2007. (GALILEA, 2013, p. 31).

Tal situação criou a condição ideal para que houvesse uma proposta de reforma trabalhista na Espanha, que inevitavelmente, a redação oficial do Real-Decreto 3/2012 de fevereiro, repetido no Decreto Lei 3/2012 de 6 de julho, se resume por si:

La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura, que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos. Las cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bienintencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas. La gravedad de la situación económica y del empleo descrita exige adoptar una reforma inmediata que proporcione a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo. La extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española para legislar mediante real decreto-ley se justifica por la situación del mercado laboral español. Este real decreto-ley pretende crear las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así generar la seguridad necesaria para trabajadores y empresarios, para mercados e inversores. El Gobierno encarna y sirve a los intereses generales y tiene la obligación de garantizar y satisfacer los intereses de todos aquellos que estén buscando un empleo. La reforma propuesta trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social. Esta es una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, y que pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos.” (ESPAÑA, 2012, p. 12483).

Importante destacar desde já a verossimilhança entre os discursos oficiais adotados na Espanha e no Brasil, denotando e comprovando que esta movimentação é muito mais ampla que um ou outro contexto nacional. É, portanto, um desmonte de políticas operárias generalizadas nos países de economia de mercado, cada vez mais globalizada.

A “reforma que todos ganham, empresários e trabalhadores, que pretende satisfazer os legítimos interesses de todos”, no entanto, não subsiste quando passa por uma análise atentada das figuras que a inovação legislativa criou.

La Reforma Laboral en España, promulgada en 2012, en plena recesión, pasados cinco años se puede verificar que en nada contribuyó para el

desarrollo, y al contrario de los objetivos anunciados, solo empeoró la vida del pueblo español y mejoró sensiblemente la vida de la minoría rica, principalmente los rentistas. (...) Y ahora dicen que aún es necesaria una nueva reforma laboral para darle más competencia a las empresas que compiten en la OCDE. Eso dice la derecha. (CANNABRAVA FILHO, 2017).

E em síntese de Jesús Lahera Forteza (2017):

El debate político y mediático de los últimos años sobre la reforma laboral española no ha escapado tampoco a la posverdad: la 'información que no se basa en hechos objetivos sino que apela a emociones, creencias o deseos'.

A reforma espanhola contou com 25 artigos, além de disposições adicionais e transitórias. Muitos destes pontos foram considerados polêmicos, e possuem a tônica similar ao modelo desenvolvido cinco anos depois no Brasil. No país europeu, a reforma se estruturou nos seguintes termos:

- i) Desestructuración del modelo clásico de negociación colectiva;
- ii) Introducción de modificaciones flexibilizadoras en materia de tiempo de trabajo;
- iii) Reconfiguración del modelo de clasificación profesional;
- iv) Redefinición de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo;
- v) Ampliación de la posibilidad de despedir objetivamente a los trabajadores por circunstancias objetivas;
- vi) Supresión de la autorización administrativa en los despidos por causas empresariales (despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción);
- vii) Disminución de la cuantía de la indemnización por despido;
- viii) Fortalecimiento de los contratos formativos;
- ix) Novedades en materia de intermediación laboral: legalización de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro (inclusión de las empresas de selección personal y el *outplacement*);
- x) Novedades en materia de intermediación laboral: legalización de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro. (MORATA GARCÍA DE LA PUERTA e DÍAZ AZNARTE, 2013, p. 47-51).

A partir dos eixos acima mencionados, se realizou um processo de desoneração do “custo” do trabalhador e a ampliação da gama, já farta na Espanha, de possibilidades de flexibilização. O parágrafo 2º, adicionado ao art. 47 do Estatuto do Trabalhador, é autoexplicativo:

La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor. (ESPAÑA, 2012).

Assim, a clara intenção de viabilizar a mudança na jornada não é acompanhada de critérios bem definidos, sendo citadas causas amplamente gerais que podem incidir em quaisquer situações que o empregador desejar. Ao longo das alterações, destaca-se também a profunda alteração para facilitar o procedimento de demissão, ao gosto patronal, aplicando, por exemplo, redução na necessidade de absentismo como justificativa, além de a possibilidade (fundada no art. 51 e 52, do ET) de demissões individuais e, antes vedada, coletiva, inclusive por “situação econômica da empresa” de maneira mais ampla. Isso também acabou por afastar entendimento do Tribunal Supremo que estabelecia necessidade de causa real, suficiente, objetiva e atual. (ESPAÑA, 2008).

Também afetou as “rescisões coletivas”, afastando a sua necessidade de comunicação ao órgão fiscalizador. (art. 47, 51 e 52 do ET). (IBERLEY, 2018).

Ao mesmo tempo em que facilita a demissão, a reforma também trouxe a menor onerosidade, através do empobrecimento do empregado, do procedimento para a demissão. O artigo 11 do Estatuto do Trabalho reduziu o pagamento de verbas rescisórias equivalentes ao máximo de 45 dias/ano para 33 dias/ano. (PICATOSTE, 2014).

Destacam-se ainda as medidas que aumentam a já bastante ampla gama de modalidades de contratação, a disposição do empregador em Espanha. O artigo 11 ampliou as possibilidades de incidência do contrato de aprendizagem, dificultando ainda mais a estabilidade do vínculo de jovens.

As modalidades ampliadas podem ser sintetizadas da seguinte maneira:

- a) extraordinarias e incluílas na base das cotizacións sociais.
- b) Modifícase a ordenación do traballo a domicilio para dar acollida ao traballo a distancia baseado no uso intensivo das novas tecnoloxías (teletraballo).
- c) Refórmase o marco regulador das empresas de traballo temporal (ETT), que son autorizadas para operaren como axencias de colocación.
- d) Acéptase a formación profesional como un dereito individual, e recoñéceselles aos traballadores un permiso retribuído con fins formativos. Así mesmo, recoñéceselles aos traballadores o dereito á formación profesional dirixida á súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo.
- e) Engádense modificacións no contrato para a formación e a aprendizaxe. (PICATOSTE, 2014, p. 314-316).

A partir da breve síntese da justificativa e das modificações legislativas aplicadas pela reforma, tratadas acima, fica evidente o caráter patronal, e ficam claras algumas profundas semelhanças, mesmo que de consequência, com a lei n. 13.467/2017 brasileira.

Há indicação do Banco Central da Espanha de que o número de horas extras não pagas subiu 28,3%, o que indica, além de achatamento salarial, artificialidade no aumento

de produtividade do trabalhador espanhol. O desemprego também não retrocedeu como esperado e alardeado pelos defensores da reforma, do ápice em 2013, de 27,16%, baixou a cerca de 17,5% até meados de 2017. Há que se frisar que o índice de desemprego na União Europeia, de um modo geral, diminuiu (comparativamente ao Reino Unido, variou de cerca 8% a 4% no mesmo período). (PICATOSTE, 2014).

A intenção e o objetivo da reforma espanhola, após seis anos, consolidaram o sentido de forte precarização das alterações nos direitos trabalhistas:

La reforma laboral española (probablemente inacabada), está socavando los pilares del modelo de relaciones laborales en aras a la consecución de objetivos de incierto cumplimiento. La regresión de los derechos sociales es evidente, pero la productividad no se ha incrementado, y la tasa de desempleo no desciende. Y por si esto no fuese suficiente, se está aceptando que los trabajadores que se incorporen al mercado de trabajo, o quienes con dificultades permanezcan en él, lo hagan en condiciones peores que hace una década. El intervencionismo estatal, imprescindible en la fijación de mínimos y seña de identidad del derecho del trabajo, se está batiendo en retirada, y no precisamente para dejar un espacio mayor de actuación a la autonomía colectiva de los agentes sociales (como sucedió en la reforma de 1994), sino para inclinar la balanza del lado empresarial en el inmanente desequilibrio existente en la contratación laboral. Portanto, agora nos debruçaremos na questão histórica e material do direito social e do trabalho brasileiro, como especial atenção a mudança implantada com a reforma trabalhista inspirada na espanhola, como demonstrado. (MORATA GARCÍA DE LA PUERTA e DÍAZ AZNARTE, 2013, p. 68).

3. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E A LEI N. 13.467/2017

3.1 O MODELO TRABALHISTA BRASILEIRO AO LONGO DA HISTÓRIA - AVANÇOS E RETROCESSOS

O primeiro movimento proletário de corpo no Brasil “se dá num período em que a internacionalização do processo já está consideravelmente avançada”, ou seja, apenas no final do século XIX e XX o país passa a ter industrialização no modelo capitalista, transitando do modelo de produção semicolonial a um modelo propriamente moderno, com a conseqüente formação de uma classe operária, em contraposição a conseqüente expansão da burguesia industrial. Especialmente, nas décadas compreendidas entre 1880 e 1930. (SINGER, 1999).

Não só o proletariado industrial, mas também o ligado transporte terrestre e marítimo, à construção civil, aos serviços de utilidade pública (energia, comunicação, saneamento). Não obstante, o desenvolvimento capitalista se mantém, no período que vai até pelo menos 1930, subordinado à produção agrícola para exportação e por isso não altera a estrutura de classes da nação a não ser marginalmente. (SINGER, 1999, p. 57).

Portanto, este mesmo período viu surgir, ainda que imaturamente, os primeiros movimentos de direitos operários, sobretudo aqueles ligados aos anarquistas e que conseguiram com êxito conduzir as greves nacionais gerais de 1917 e 1919. No entanto, logo tais movimentos, com suas características descentralizadas, perdem força. Graças a vitoriosa revolução proletária soviética, o próximo grande contexto de aglutinação da classe trabalhadora, serão, justamente, os partidos comunistas, com a fundação do Partido Comunista Brasileiro (PCB).

Ao longo das décadas de 1920 e 1930, tais movimentos, nutridos pela crescente importância da indústria brasileira, tomam corpo e, apesar das instabilidades políticas e erros táticos, conseguiram reforçar a importância de que se pautem, institucionalmente, direitos sociais, sobretudo relacionados ao trabalho.

Nesta esteira, o processo de estabelecimentos de proteção ao trabalho e ao trabalhador, de maneira institucional, se deu um pouco mais tarde do que no resto do mundo. Somente no Estado Novo, de Getúlio Vargas, houve preocupações normativas efetivas com a implementação destas pautas na agenda nacional: a criação de uma

indústria nacional, a criação da justiça do trabalho e, sobretudo, o estabelecimento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no ano de 1943. Isto ocorreu devido a ligação intrínseca entre direitos trabalhistas e a existência de uma classe operária, urbana que se desenvolveu apenas neste período no país, impulsionando a demanda por instrumentos jurídicos capazes de equalizar as relações trabalhistas.

Ainda que, é necessário reforçar, tais processos tenham sido “moderados” e orientados pela relação entre lucro do capital e condições dignas dos trabalhadores, sem modificar o substrato, apenas o tornando superficialmente menos desumano, foram importantes como ponto de partida para uma robustez e progressismo nestes direitos.

Esse caráter dialético fica ainda mais evidente nos países periféricos, em um mundo altamente globalizado sob a hegemonia da ótica liberal, protagonizado pelo imperialismo americano e governos que se alinham incondicionalmente às exigências deste modo de produção, tornando o Brasil, de certo modo, como “exemplo fácil” de tal complexidade.

É fato que houve movimentos contra hegemônicos externos, protagonizados pelo bloco do terceiro mundo, pelo trabalhismo internacional e, principalmente, por movimentos socialistas mais alinhados aos países orientais, como URSS e China. Aliados, também, a movimentos reformistas e revolucionários internos do mundo ocidental.

No entanto, a partir da queda do bloco soviético, na década de 90, o processo de ataques a direitos trabalhistas, garantias sociais e humanas nos países ocidentais se intensificou de maneira grave e ainda não encontrou desfecho satisfatório ao grande capital monopolista.

Não sendo exclusividade brasileira, portanto, a movimentação de destruição e fragilização de um estado de bem-estar social, democrático com políticas públicas para o combate à miséria, o desenvolvimento a partir de uma indústria nacional e voltada aos interesses soberanos, através do processo de integração global:

Foi possível identificar suas principais implicações com o parque produtivo e com a dinâmica do mercado de trabalho nos países latino-americanos. Diante do longo período de estagnação da renda per capita, da queda da participação relativa do produto industrial no PIB, das baixas taxas de investimento e da expansão nas importações, principalmente dos bens de consumo, apoiada no endividamento externo, pode-se constatar o aprofundamento tanto das formas tradicionais de exclusão social (subemprego, baixos rendimentos e

informalidade) quanto das novas formas (desemprego aberto, ocupações atípicas e precarização das condições de trabalho). (POCHMANN, 2002, p. 63).

A despeito de a Constituição Federal de 1988 estabelecer nos artigos 6º e 7º, incisos I a XXXIV, o trabalho digno como direito fundamental, prevendo inclusive limites para que reformas possam diminuir a amplitude destes, os ataques do grande capital são sucessivos e enfrentam sistematicamente tais princípios supralegais (convencionais e constitucionais), com vista em aumentar o lucro.

O governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso foi um dos baluartes do novo contexto global, aplicando em boa medida a cartilha preconizada pelos países desenvolvidos. Este processo não se iniciou no governo FHC, já sendo possível distinguir movimentações neste sentido desde a época do governo Sarney e Collor, mas, sem dúvida, foi o momento mais acentuado no encontro destas agendas. O preço pago por estas movimentações abruptas e seus reflexos – desemprego, precarização do trabalho, aumento da dívida externa, etc – levou a uma segunda geração de governos não alinhados completamente a estas políticas de precarização, com governos de viés mais nacional desenvolvimentistas, garantistas e independentes. Como exemplos, Lula, no Brasil, Néstor Kirchner, na Argentina, Evo Morales, da Bolívia, e Rafael Correa, do Equador. Ainda que estes governos tenham conseguido breçar e, em certa medida, se contrapor ao processo liberal, a ameaça não foi completamente vencida e hoje volta à tona, com uma pauta bastante parecida, ainda que com uma nova roupagem, àquela proposta desde a década de 90: o encolhimento dos gastos públicos, a precarização dos vínculos empregatícios e o fim de programas sociais.

No Brasil, esta pauta foi fortemente retomada pelo governo de Michel Temer, após um golpe parlamentar, e colocou novamente em voga e em xeque a proteção fundamental ao trabalho e ao trabalhador, sobretudo por meio da já aprovada e em vigor “reforma trabalhista” e da ainda em discussão “reforma da previdência”. Essas são pautas centrais do Executivo nacional, amparadas ainda por outras medidas menores de ataques a garantias sociais.

A atual reforma tem seus alicerces nestes princípios transcritos em normas que, apesar de ainda não permitirem sua real mensuração de danos, orientam um prejuízo real ao trabalhador e as condições dignas de trabalho. Cabe, também, apontar as inovações não apenas materiais apresentadas, mas também as inovações formais, ou seja, as

diferentes maneiras que são renovadas e criadas para que esta pauta avance. Movimentos que, partindo do princípio da alusão/ilusão desenvolvido por Althusser, demonstra que “o capital se vale das desigualdades sociais efetivamente existentes para se fortalecer diante do trabalho, reduzindo ou eliminando conquistas obtidas ao longo de séculos de lutas”. (GALVÃO, 2004).

4. A LEI N. 13.467/2017 E O AVANÇO DE POLÍTICAS NEOLIBERAIS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

Com essa premissa de ressurgimento e retomada dos avanços liberais contra as garantias trabalhistas e sociais, se torna basilar a compreensão dos objetivos estabelecidos constitucionalmente na seara trabalhista. A análise crítica, em contraposição ao discurso oficial, permeada de incoerências e informações parciais e desconstruídas, precisa, de maneira qualificada, permitir a profundidade necessária ao debate e correto enfrentamento para contrapor a retirada de direitos.

Como citado anteriormente, a nova investida apresenta elementos ultraliberais e antidemocráticos claros no conteúdo e na forma, sobretudo no que tange a sua (in)convencionalidade e (in)constitucionalidade.

Deve-se propor combate a medidas contrárias às conquistas supralegais, para que o país e a classe trabalhadora tenham a dignidade que busca ser designada a ela através da Constituição Federal e também de diversos tratados internacionais, como os da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho a justiça social como objetivo, que será atingido por meio de condições dignas de trabalho, liberdade sindical, eliminação do trabalho forçado, infantil e da discriminação de qualquer natureza no âmbito trabalhista.

Como limitador do desenvolvimento da economia liberal, os ataques são constantes, mas o fato é que as próprias balizas interpretativas e principiológicas fundantes dos direitos sociais devem ser aplicadas. Metodologicamente, além do princípio do não retrocesso em matéria trabalhista, como estabelece o artigo 7º da Constituição Federal, é possível explicar:

Existem aquelas ainda mais amplas, como o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho como fundantes da República (art. 1º), a

garantia de um ambiente saudável de trabalho (art. 7º, XXIII) e o funcionamento da ordem econômica pautada pela valorização do trabalho humano e pela redução das desigualdades sociais (art. 170, VII). (...)

No plano internacional, os pactos sobre Direitos Humanos - com destaque para o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Organização das Nações Unidas e para as Convenções da OIT - repelem a possibilidade de o trabalho ser tratado como mais uma mercadoria, ao menos da forma tão explícita como se apresenta na reforma trabalhista do governo Temer, bem como vedam quaisquer retrocessos sociais e medidas inexpugnavelmente ofensivas à saúde laboral, como se dá em jornadas extravagantes, com falta de intervalos, trabalho intenso e trabalho intermitente. (REIS e COUTINHO, 2017, p. 75).

Portanto, sob o velho discurso de que as reformas trariam um “impacto positivo sobre a distribuição de renda e aceleração do crescimento”, a verdade é que possivelmente resultarão em uma “contrapartida de aumento de desemprego, da precarização do trabalho e da inadimplência”. Prestam ao fim de apenas, e tão somente, ampliar os limites da exploração que sujeitam os trabalhadores. Assim se justifica a importância de tratados, convenções e da própria Constituição como entraves a tais pretensões. (SINGER, 1999).

O fato é que a lei 13.467/2017 é uma profunda afronta aos direitos sociais, como dito. O leque de possibilidades, legalizadas ou criadas através da reforma, ainda está em disputa através do Judiciário, da política e da sociedade.

Já de início, impressiona que a lei n. 13.467/2017 tenha sido aprovada em tempo recorde. Uma alteração legislativa profunda que levou cerca de sete meses no total, com um recesso parlamentar no período.

A reforma foi, declaradamente, um efeito da luta de classes, mas uma luta em que apenas um dos lados, o grande capital, apresentou realmente suas armas, já que, do outro lado, o que havia eram trabalhadores e desempregados, uma parte dos quais demonstrou sim uma grande disposição de luta, nas maiores paralisações em muitos anos, mas não a organização coletiva e sindical dedicada a levar essa disposição adiante, e outra parte dos quais envolvidos no projeto individual básico da sobrevivência, partindo de um grau tão duro de precarização das condições de trabalho e de vida que não pôde visualizar a tempo a dimensão do ataque que sofria. (SOUTOMAIOR e ROCHA, 2017, p. 15).

Um ano após a entrada em vigor da lei, os supostos benefícios econômicos ainda não são perceptíveis: a subutilização da força de trabalho continua elevada, o desemprego não retrocedeu e a formalização tampouco. Até o momento, o “motivo de comemoração” dos arautos da reforma é apenas e tão somente que, após um ano da reforma, o número

de novas ações na Justiça do Trabalho caiu 36%. Criticamente deve-se perguntar: isso ocorre graças à iluminada reforma, que pôs fim a, ao menos, 36% dos atritos entre capital e trabalho ou meramente afastou o direito constitucional – e convencional – do trabalhador reclamar seus direitos? (CUBAS, 2018).

Fato é que, se por um lado foram pequenos os supostos aspectos positivos da lei 13.467/2017, alguns aspectos negativos iniciais, na análise socioeconômica, já podem ser notados. É verdade que algumas dessas tendências já existiam à margem da estrita legalidade, mas a reforma veio com a proposta de radicalizar e ampliar tais modelos. Como, por exemplo, reforça-se através do trabalho com contratualização atípica, seguindo a lógica de afastamento do trabalho estável, para um modelo *just-in-time* através do contrato parcial ou temporário; a terceirização ampla e irrestrita, inclusive em atividade-fim no serviço público; a *pejotização*, entre outros.

Assim como na reforma espanhola em 2012, os alicerces principiológicos das reformas se desenvolvem a partir dos seguintes eixos estruturantes: a) novas modalidades de contratação; b) flexibilização da jornada; c) remuneração variável; d) diminuição da proteção social; e) descentralização na definição da normatização do trabalho e f) fragilização de sindicatos e instituições públicas.

Segundo o Dossiê da Reforma Trabalhista, os objetivos acima mencionados levam à “rotatividade em diferentes áreas e funções, dificulta qualquer perspectiva de progressão na carreira ou ascensão profissional, e sujeita o trabalhador a ter sua remuneração reduzida e seus direitos violados sempre que a empresa de intermediação de mão de obra lhe designar novas funções”. (GALVÃO, KREIN, BIAVASCHI e TEIXEIRA, 2017).

Tais finalidades espraiam-se através dos instrumentos normativos utilizados para legalizar, por exemplo, a ampliação do modelo de trabalho a tempo parcial e o contrato de trabalho intermitente somados ao processo de ampliação da terceirização nas relações de trabalho.

Destacam-se, entre os artigos, a criação da figura do trabalhador “zero-hora” ou intermitente, a partir do parágrafo 3º do art. 443 e 452-A da CLT:

Art. 443: O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Art. 452-A: O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

Assim, estabeleceu-se uma inversão ao usual até a reforma. Antes, era a de se considerar tempo de trabalho todo o período que o empregado ficava à disposição do patrão. Agora, a lógica é de que apenas o tempo eficaz de prestação do serviço é contado. A consequência de tal lógica de contratação é a “extinção de direitos por via indireta, pois ao parcelar seu pagamento a cada período trabalhado, o empregado nada teria a receber no final do ano a título de 13º; nem a título de férias”. (MAEDA, 2017).

No mesmo sentido, surge a alteração proposta no art. 58-A da CLT, que amplia o limite da jornada em tempo parcial das 26 para 30 horas, além de, em tempo inferior, ser pago proporcionalmente, em semelhança ao intermitente.

O ponto nevrálgico da reforma é a alteração proposta no art. 457, que visa retirar o caráter salarial de boa parte das verbas percebidas pelo trabalhador com a evidente intenção de desonerar, mesmo que indiretamente, o “custo excessivo” das relações trabalhistas. Em outras palavras, o resultado será a redução dos rendimentos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que impactará, significativamente, o custeio da seguridade social, ao diminuir os valores que são alcançados por hipóteses passíveis de tributação. Conforme a nova redação:

Art. 457. [reforma trabalhista 2017]

Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Para Benevides da Costa (2017), o salário “se resume à importância fixa estipulada, ou seja, ao chamado salário básico, às gratificações legais – que, anote-se, são de pouquíssimas hipóteses – e às possíveis comissões a que ele tenha direito”. Isso tem

como resultado “um encolhimento do universo salarial, relegando-se às demais verbas um mero caráter de fluidez, conforme absoluto alvedrio patronal, independentemente de serem habituais”. (BENEVIDES DA COSTA, 2017).

Igualmente preocupante são as mudanças voltadas ao direito coletivo do trabalho, como se denota na redação do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que têm claro viés de fortalecer o “negociado sobre o legislado”, ampliando o rol de direitos que podem ser dispostos quando da convenção ou do acordo coletivo:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa (Brasil, 2017).

Ainda que inicialmente possa se pensar em privilégio a sindicalização forte, em uma leitura mais ampla da norma, conjuntamente com outras mudanças, coloca-se em xeque o princípio do não-retrocesso dos direitos sociais. Já no parágrafo primeiro, o artigo afasta da Justiça do Trabalho a competência para dispor sobre questões materiais, limitando sua atuação às questões formais do acordo ou da convenção. O parágrafo 2º reforça tal entendimento, ao dispensar a necessidade de contrapartida em caso de diminuição de direitos ou garantias.

Ou seja, somente tal mudança legislativa, somada ao fim do chamado “imposto sindical” e a própria fragilização da representação coletiva, implicará, sem dúvida, em retrocessos, como já se percebe através da dificuldade financeira em que se encontram as organizações representativas da classe trabalhadora. (ESTADÃO, 2018).

A terceirização ampla e irrestrita, como autorizada recentemente pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, é, conjuntamente com a lei n. 13.647/2017, um dos principais instrumentos para a legitimidade da retirada de direitos. Isso ocorre por um motivo bastante óbvio: ela marginaliza a relação de trabalho (como direito social) para enquadrá-la como mero e simples contrato de prestação de serviço entre empresas.

A terceirização, ainda que não seja objeto de desenvolvimento deste artigo, uma vez que sua profunda problemática seja evidente, pois, exemplarmente, afasta a equidade salarial e o direito de isonomia e garantia de ambiente salubre a todos, é instrumento coordenado do capital para redução de custos conjuntamente com as demais modalidades fundantes nos eixos supracitados da reforma trabalhista.

As pesquisas confirmam que os diversos modelos de precarização atingem à parcela mais vulnerável da população, reforçando o contingente de pessoas com a marginalização agora legalizada. Por exemplo, ainda que de maneira muito incipiente, demonstram os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que os trabalhadores admitidos a tempo parcial, em maio de 2018, tendem a ser mulheres (60,9%) e com escolaridade até o ensino médio (61,6%).

Além das mudanças na legislação material, individual e coletiva, as mudanças nas regras processuais de direito do trabalho também são importantes. Afastando a lógica de acesso à justiça, que visa proteção do lado hipossuficiente do trabalhador para trazer mais próxima a ótica processual civil, contratual, mero fiador de aspectos formais.

Na explicação do juiz Charles Lopes Kuhn, a lei 13.467/2017 é fundamentada, para além de seu discurso aparente e reforçado no senso-comum, com apoio midiático de uma justiça do trabalho ineficiente, cara e que impede o desenvolvimento, “o que motiva a famigerada reforma – que, em realidade, significa uma pretensa desregulamentação de direitos sociais – é a já conhecida pressão de setores econômicos de comportamento predatório, que aproveitem períodos cíclicos de crise para promover a desestruturação das

instituições públicas e obter novos espaços para lucrar, mesmo que em prejuízo da dignidade da população”. (KUHN, 2017). \

Sinteticamente, apresentam-se afrontas ao princípio do acesso à justiça em diversas mudanças processuais. Entre estas, destaca-se a possibilidade de se cobrar honorários periciais, inclusive de beneficiários da justiça gratuita, limitada aos trabalhadores que possuam salário de até 40% do teto do RGPS (art. 790-B), justamente em uma justiça voltada àqueles que não podem suportar o ônus de tal procedimento. É o caso da possibilidade de condenação em honorários de sucumbência a parte derrotada em suas pretensões, mudança veiculada no caput do art. 791-A.

Em plena coordenação com as mudanças acima citadas, encontra-se a redução substancial de atribuições da Justiça do Trabalho, sobretudo na possibilidade de construção jurisprudencial através do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com a mudança no art. 702, inc. I, f:

Ao Tribunal Pleno compete: *(Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)*
 I - em única instância: *(Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)*
 a) decidir sobre matéria constitucional, quando arguido, para invalidar lei ou ato do poder público; *(Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)*
 b) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como estender ou rever suas próprias decisões normativas, nos casos previstos em lei; *(Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)*
 c) homologar os acordos celebrados em dissídios de que trata a alínea anterior; *(Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)*
 d) julgar os agravos dos despachos do presidente, nos casos previstos em lei; *(Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)*
 e) julgar as suspeições arguidas contra o presidente e demais juízes do Tribunal, nos feitos pendentes de sua decisão; *(Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)*
 f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial; *(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).*

Em clara influência do Poder Legislativo na competência do Poder Judiciário, o procedimento para estabelecimento de súmulas, orientações jurisprudenciais e outros se tornou muito mais rígido. Isso limitou, assim, maior amplitude de eventual modulação de efeitos da reforma que poderiam emanar do TST.

O contexto, portanto, é estimulador das incertezas jurídicas e sociais, fomentadas, ainda, com a questão política e econômica crítica que o Brasil se encontra.

Até 12 de março de 2018, havia vinte (21) ações diretas de inconstitucionalidade (ADINs) aguardando julgamento pelo STF, questionando dispositivos implantados a partir da lei n. 13.467/2017. Dezesete (17) delas foram propostas por sindicatos, federações, confederações de trabalhadores; duas (2) pela Associação Nacional de Magistrados do Trabalho; e uma pela Procuradoria-Geral da República. Destas, catorze (14) tratam acerca de contribuição e financiamento sindical; três (3) acerca da constitucionalidade do trabalho intermitente; duas (2) sobre depósitos e indenizações e uma, a da PGR, questionando o pagamento de custas por beneficiários da Justiça gratuita. (LUCHETE, 2018).

Em suma, a reforma promoveu, além do evidente retrocesso, explicitado nos exemplos tratados neste capítulo, a insegurança jurídica profunda. Demonstrou, no primeiro ano de vigência, que a batalha pela retomada do caminho da progressividade em direitos sociais, almejados pela constituição cidadã de 1988 e pelo protagonismo brasileiro no cenário de direitos humanos internacionais, com destaque à Organização Internacional do Trabalho, trilhará o rumo do incerto, da luta pela garantia de um núcleo básico mínimo de princípios sociais fundamentais.

5. INTERSECÇÕES CRÍTICAS ENTRE O MODELO BRASILEIRO E ESPANHOL

Com base na análise de ambos os modelos históricos e sociais, é importante citar que o modelo de precarização espanhol se encontra em processo mais ou menos constante de evolução desde 1984 e, também, que é um modelo de proteção ao trabalho e aos direitos sociais de médio alcance.

Estas características, propias de los países del sur de Europa, configuran a España como un modelo mediterráneo intermedio respecto a otros modelos de protección social de las democracias avanzadas, al haber alcanzado un nivel intermedio de desmercantilización (decommodification) y de acceso universal por comprobación de medios (means testing) a prestaciones y servicios sociales. (MORENO, 2012, p. 63).

Na contramão, o Brasil seguia um caminho, desde a Constituição Federal de 1988, de conquistas, avanços e maior maturidade no desenvolvimento de um sistema protetivo de amplo alcance.

Tal caminho sofreu um forte desvio, sobretudo após o golpe parlamentar de 2016, que abriu a possibilidade da aprovação de uma reforma trabalhista com a amplitude da lei 13.467/2017.

Ou seja, enquanto a Espanha vem desde 1984 criando e ampliando a precarização, com novas figuras de trabalho, o Brasil ainda está enfrentando e discutindo o primeiro momento mais incisivo em tal direção. Mesmo assim, podem ser traçados paralelos, sobretudo no discurso oficial da necessária reforma para criação de empregos e desenvolvimento, na semelhança de objetivos e figuras precárias que se criam ou se ampliam e, por consequência, nas conclusões que se podem chegar acerca da necessidade de combate a tais inovações:

El diálogo social debe agilizarse hasta el punto de redefinir un marco jurídico laboral capaz de proteger y tutelar a los trabajadores y facilitar la creación de empleo evitando el incremento de la segmentación del mercado laboral. (ARÍSTEGUI, 2010, p. 286-287).

Essa é a linha que os estudos comparados críticos necessariamente devem seguir, de modo a elucidar desdobramentos que possam ocorrer em comum e pautar a defesa intransigente do Estado Social.

6. CONCLUSÃO

Com a breve análise traçada acerca dos efeitos de ambas as reformas, em seus devidos contextos nacionais, denota-se a escalada global na retirada de direitos sociais e trabalhistas e, sobretudo, a importância que terá a articulação de resistência, seja derivada da própria classe trabalhadora, da academia, de órgãos públicos ou até mesmo em novas formas de organização, para modular os efeitos perversos de tais movimentações do capital.

As mudanças aplicadas no direito do trabalho brasileiro, por meio da lei 12.467/2017, brevemente traçadas neste artigo em alguns dos pontos mais polêmicos, ainda estão sendo disputadas no campo político (revogação da reforma) e no campo jurídico (através de ADINs no STF, possibilidade de modulação de seus efeitos através de jurisprudência e também doutrinariamente). A compreensão da reforma brasileira, como um todo, ainda não está consolidada, reforçando assim, a necessidade de extrema atenção e importância da fiscalização de entidades ligadas aos direitos sociais.

Por outro lado, e isto buscou-se demonstrar ao longo do histórico e das intersecções entre as mudanças no Brasil e da Espanha, a reforma proposta em 2012 no país ibérico já tem um grau de “maturidade” maior. Tornando-a, assim, possível espelho para a compreensão de toda a problemática, tanto a nível global como nos diversos contextos nacionais.

Desta forma, o artigo objetivou não apenas se prestar a uma análise jurídica, mas também histórica e socioeconômica, para contextualizar a problemática que estão colocadas perante a garantia dos direitos sociais e dos trabalhadores.

7. REFERÊNCIAS

ARBELOA MURU, Victor Manuel. El I Congreso Obrero Español: Barcelona 1870: un centenario olvidado. **El Ciervo: revista mensual de pensamiento y cultura**, Bilbao, n. 200, p. 10-11, 1970.

ARISTEGUÍ, Ana Quijada de. La reforma laboral en España. **Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Economicas y Empresariales**, n. 79. ene-abril, 2010. Madrid: Universidad Pontificia Comillas, 2010. p. 286-287.

BECERRA, Santiago Niño. **El crash del 2010. Toda la verdade sobre la crisis**. Barcelona: Los libros del lince, 3ª ed, 2009.

BENEVIDES DA COSTA, Mariana. Remuneração e alteração contratual. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz e SEVERO, Valdete Souto. **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 181-190.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro: 1 maio de 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição: República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: 1988.

BRASIL. Lei n. 13.471, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das leis do trabalho (CLT). Brasília: 13 de julho de 2017.

CANNABRAVA FILHO, Paulo. **Reforma laboral em Espanha y en Brasil**. Disponível em: <<<http://www.investigacion.net/es/reforma-laboral-en-espana-y-en-brasil>>>. Acesso em: ago. 2018.

CAMPOS, Raul Lorente e 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: Complutense, 2017. p. 35-63.

CUBAS, Marina Gama. Após reforma, número de novos processos trabalhistas caiu pela metade. **Carta Capital**. São Paulo, 1 de maio de 2018, seção Política. Disponível em

<<<http://www.cartacapital.com.br/politica/apos-reforma-numero-de-novos-processos-trabalhistas-caiu-pela-metade>>>. Acesso em: nov. 2018.

COSTA, Joaquín. Oligarquía y caciquismo como la forma actual de gobierno en España. In: PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos. **Direito do Trabalho e Ideologia**. Coimbra: Almedina, 2001. p. 50-51.

GALVÃO, Andreia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros e TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**: Dossiê da reforma trabalhista. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Unicamp. Campinas: 2017.

ESPAÑA. Legislación del trabajo. **Indices de los tomos publicados**. Instituto de Reforma Social. Madrid: 1912.

ESPAÑA. Estatuto del trabajador.

ESPAÑA. Extinción del contrato de trabajo. recurso 730/2007, de 11 de junio. **Tribunal Supremo**. Madrid: Jun. 2008.

ESPAÑA. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero. De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. **Boletín Oficial del Estado**, Madrid, n. 36, 11. Feb. 2012, Sección I, p. 12483.

FORTEZA, Jesús Lahera. **La posverdad en la reforma laboral**. Disponível em: <<<http://factorhumana.org/es/actualitat/noticias/13266-articulo-de-opinion-la-posverdad-en-la-reforma-laboral>>>. Acesso em: ago. 2018.

GALILEA, Francisco José Ocón. **La crisis económica española a partir del 2007**. Trabajo fin de grado (grado em Administración y Dirección de Empresas) – Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad de la Rioja, La Rioja, 2013.

GAVRAS, Douglas. Seis meses após reforma trabalhista, arrecadação dos sindicatos desaba 99%. **O Estado de S. Paulo**. São Paulo, 4 de junho de 2018, seção Economia, Disponível em: <<<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,seis-meses-apos-reforma-trabahista-arrecadacao-de-sindicatos-desaba-88,70002336300>>>. Acesso em: nov. 2018.

GONZÁLEZ, Fernando Suárez. El derecho del trabajo em la constitucion de España. In: PALOMINO, Teodosio A. **El derecho del trabajo en las constituciones de Iberoamerica**. Lima: Juris Laboral, 1999. p 209-220.

IBERLEY. **Principales aspectos de la reforma de trabajo efectuada en el año 2012**. Disponível em: <<<http://www.iberley.es/temas/caracteristicas-reforma-laboral-2012-14261>>>. Acesso em: ago. 2018.

KUHN, Charles Lopes. Acesso ao poder judiciário trabalhista. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz e SEVERO, Valdete Souto. **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 479-486.

LAZARO, Josep Fontana e VILLARES, Ramón. **La época del liberalismo: Historia de España**. Barcelona: Crítica, v. 6, 2015.

LUCHETE, Felipe. Supremo já soma 20 ações contra mudanças na reforma trabalhista. **Consultor Jurídico**. São Paulo, 12 de março de 2018, seção contribuição sindical. Disponível em: <<<http://www.conjur.com.br/2018-mar-12/supremo-soma-20-acoes-mudancas-reforma-trabalhista>>>. Acesso em: nov. 2018.

MAEDA, Patrícia. O contrato de trabalho intermitente. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz e SEVERO, Valdete Souto. **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 317-326.

MOLINA, José Luis Malo de. La influencia de los cambios en la estructura salarial española sobre el comportamiento de los salarios medios durante el período 1963-1975. **Cuadernos Económicos de ICE**, n 22-23, p. 137-156. Madrid: 1983.

MORATA GARCÍA DE LA PUERTA, Belén e DÍAZ AZNARTE, María Teresa. **Reforma laboral em España: precariedade, desigualdade social y funcionamiento del mercado de trabajo**. Estudios Socio-Jurídicos, 2013, v. 15, p. 41-71.

MORENO, Luis. La vía media española del modelo de bienestar mediterrâneo. **Papers. Revista de Sociologia**. v. 63, p. 67-82, jan. 2001. Disponível em: <<<http://papers.uab.cat/article/view/v63-64-moreno>>>. Acesso em: ago. 2018.

REIS, Daniela Murada. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos. **Direito do Trabalho e Ideologia**. Coimbra: Almedina, 2001.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos. Orígenes fde la Regulación del Trabajo femenino em España del siglo XIX. **Cuadernos de Derecho del Trabajo**. Madrid, 1976.

PATUZZO, Genilson Valotto. A realidade da crise espanhola: causas e situação atual. **Revista Urutágua**, n. 21, p. 145-159. Maringá, mai/jun/jul/ago 2010.

PICATOSTE, Xosé. O aumento das desigualdades e o empobrecimento dos traballadores como efectos da reforma do mercado de traballo em España. **Anuario da facultade de ciencias do traballo de la coruña**. La Coruña, 2014, p. 303-329.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado**: Exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 3ª ed, 2002.

REIS, Daniela Muradas e COUTINHO, Grijalbo Fernandes. “Reforma” trabalhista: a potencialização do valor do trabalho como mercadoria em tempos de governança burguesia ilegítima. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz e SEVERO, Valdete Souto. **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 59-78.

SINGER, Paul. **A formação da classe operária**. São Paulo: Atual; Campinas, Universidade Estadual de Campinas, 1985.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz e ROCHA, Bruno Gilga Sperb. A história da ilegitimidade da lei n. 13.467/17. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz e SEVERO, Valdete Souto. **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 15-28.

ZANCADA, Práxedes, **El obrero en España**. Barcelona: Casa Editorial Maucci, 1902.