

REFORMAS TRABALHISTAS NO CENÁRIO EUROPEU

Geraldo Korpalski Filho¹
Diego Martignoni²

Resumo: O Brasil vive atualmente um cenário de intensa discussão jurídica acerca das reformas na legislação trabalhista, que possuem como principal marco a recente lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera uma série de disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e entrou em vigor em 13 de novembro deste ano. As mudanças chegam em momento de instabilidade econômica, e possuem como objetivo – além de reciclar alguns dispositivos ultrapassados pelo tempo – flexibilizar a relação de trabalho e assim tornar o país mais competitivo, estimulando a economia. Essa movimentação legislativa de “reforma” e “flexibilização”, contudo, já foi vivenciada recentemente em diversos países Europeus, que inclusive serviram de exemplo para as mudanças aqui ocorridas. Dessa forma, o presente artigo tem como objetivo analisar as principais reformas trabalhistas na Europa e seus resultados, passando por países como França, Portugal, Espanha e Itália, com o intuito de contribuir para a discussão que se põe em nosso ordenamento se valendo da experiência Europeia.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista; Direito Europeu.

Abstract: Brazil is currently living in a scenario of intense legal discussion on labor law reforms, which has the main framework of the recent law 13.467 of July 13, 2017, which amends a series of provisions of the Consolidation of Labor Laws (CLT) and entered into force on November 13 of this year. The changes occur in a time of economic instability and aim - in addition to recycling some devices outdated by time - to make the work relationship more flexible and thus make the country more competitive, stimulating the economy. This legislative movement of "reform" and "flexibilization", however, has already been tried recently in several European countries, which even served as an example for the changes that have taken place here. Thus, this article intends to analyze the main labor reforms in Europe and its results, passing through countries like France, Portugal, Spain and Italy, with the intention of contributing to the discussion that is put in our request using the experience of the European Union.

Key Words: Labor Law; Labor Law Reform; European Law.

1 Advogado Trabalhista. Mestrando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Integrante do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho (PUCRS/CNPq). E-mail: geraldo.korpalski@soutocorrea.com.br.

2 Advogado Trabalhista. Mestrando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Conselheiro do Comitê de Relações do Trabalho da FIERGS. E-mail: diegomartignoni@gmail.com.

1 Contexto histórico

Inicialmente, faz-se necessária uma pequena contextualização dos motivos e circunstâncias que levaram diversos países da Europa, em épocas semelhantes, a adotarem uma série de modificação em suas legislações trabalhistas.

Em 2015 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou um estudo³, produzido pelos pesquisadores Dragos Adascalietti e Clemente Pignatti Morano, sobre reformas legislativas laborais e de mercado de trabalho em 110 países, promovidas no período de 2008 a 2014. A pesquisa atualiza investigações anteriores, bem como faz comparações com estudos do FMI (Fundo Monetário Internacional), Banco Mundial e da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico).

O contexto comum observado nas diversas iniciativas de reformas foi o de grave crise e da estagnação econômica com alto índice de desemprego, principalmente nos extremos de faixa etária – pessoas mais jovens e mais velhas.

A intensidade da crise, particularmente em matéria de emprego, manifestou-se de forma mais profunda naqueles países que haviam acumulado uma grande bolha imobiliária. Assim, de forma muito contundente este processo se manifestou em alguns países da União Europeia, em particular na Irlanda e na Espanha.⁴

Os episódios financeiros da grande crise financeira europeia foram responsáveis pela desconfiança generalizada no sistema bancário, que ocasionou uma diminuição significativa no volume de crédito disponível, afetando, dessa forma, a oferta de empregos de vários setores, em especial daqueles de dependem do dinheiro emprestado como garantia hipotecária, como o imobiliário.

3 DRAGOS, Adascalietti; MORANO, Clemente Pignatti. **Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences?**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2017.

4 BENITO, Santos Miguel Ruesga. Reformas laborales en la gran recesión. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016, p. 32-33.

Desse modo, uma vez iniciada a crise no final do ano de 2007, a quantidade de postos de trabalho foi o principal mecanismo de ajuste utilizado, o que evidenciou uma grande dependência do emprego em relação ao ciclo econômico.⁵

Isso se observa com maior facilidade se analisarmos o caso da Espanha, pois a intensidade da crise, sobretudo em matéria de emprego, foi notadamente superior à registrada no conjunto europeu. A taxa de desemprego na Espanha aumentou significativamente, chegando ao percentual de 27% em 2013.⁶

Com efeito, diante de tal cenário econômico, a intenção das reformas propostas foi o de aumentar a competitividade das economias e de criar postos de trabalho. O estudo revela que durante o período foram realizadas 643 mudanças legislativas relacionadas diretamente ao mercado de trabalho nos Países Analisados. Do total de reformas, 74% trataram de jornada de trabalho, 65% de contratos de trabalho temporário, 62% de demissões coletivas, 59% de contratos permanentes, 46% de negociações coletivas e 28% de outras formas de emprego.

Nos países desenvolvidos predominam iniciativas para reformar a legislação do mercado de trabalho, no que se refere aos contratos permanentes que, como revela o estudo, possuem uma legislação bastante protetiva contra a demissão injustificada de empregados. Já nos países em desenvolvimento, o estudo observou ênfase maior em reformas das instituições da negociação coletiva. As duas dimensões estão presentes, com maior ou menor intensidade, na maioria dos projetos de reforma implementados.

2 A reforma na França

A França vem, desde os últimos anos, buscando modernizar as relações de trabalho, por exemplo: lei de 14 de junho de 2014 sobre a Seguridade do Trabalho; lei de 5 de março de 2015 sobre a formação profissional, emprego e democracia social e lei de 17 de agosto de 2015 sobre o diálogo social e no trabalho.

⁵ BENITO, op. cit., p. 33.

⁶ BENITO, op. cit., p. 36.

Antes de adentrar no conteúdo da lei, cabe alguns panoramas gerais sobre o processo legislativo no Direito Francês. No Direito Francês, a Constituição divide matérias que poderão apenas ser tratadas pelo Poder Legislativo, como é o caso do Código Civil e do Trabalho, sendo que as demais matérias poderão ser reguladas pelo Executivo.

Atualmente, conforme o artigo 38 da Constituição Francesa, para que o Executivo regule uma matéria que seria de competência apenas do poder Legislativo, para fins de fazê-lo mais rapidamente, é necessário pedir uma autorização para o Parlamento.

Para isso, o Executivo deposita uma *ordonnance* (não tem equivalência no Brasil) no Conselho de Ministros após a vista do Conselho de Estado. Elas entram em vigor desde sua publicação, porém caducam se o projeto de lei ratificando não for depositado no tempo estipulado pela “lei de habilitação” (que seria a lei autorizadora).⁷

Dito isso, recentemente, o Presidente Francês, Emmanuel Macron, assinou cinco *ordonnances*, com objetivo de dar maior flexibilidade às empresas, reativar o emprego na França, cuja taxa de desemprego chega a quase 10% da população economicamente ativa.

O espírito permanece o mesmo: desenvolver uma “flexigurança” do mercado de trabalho, aproximando-se do modelo dinamarquês. O objetivo é dar às empresas mais flexibilidade em termos de contratação e demissão (“flexibilidade”), ao mesmo tempo que concede mais direitos ao trabalhador em termos de compensação ou treinamento de desemprego (o componente de “segurança”).⁸

As mudanças foram significativas embora não tenham afetado a carga horária semanal de 35 horas. Foi estabelecido que a jornada semanal pode subir para até 60 horas em circunstâncias excepcionais. Ainda, é possível a criação de jornadas alternativas, com semanas de até 48 horas e turnos de 12 horas.

7 Université de SAVOIE. FAVIER, Yann. Curso Droit Européen et Français de la Consommation – Module 1.

8 Disponível em: < http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/09/12/les-questions-que-vous-vous-posez-sur-la-reforme-du-code-du-travail_5184510_4355770.html>. Acesso em: 03 de dez. de 2017.

Em matéria de negociação coletiva foi criada a possibilidade do acordo por empresa, ou seja, as empresas podem negociar diretamente com seus empregados as condições de trabalho, com prevalência ao disposto nos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Também se buscou diminuir o custo da despedida. Para tanto, criou-se um limite máximo em caso de despedida injusta, que foi fixado em um mês salário para aqueles empregados que têm menos de um ano de contrato. Este valor aumentará até o limite de 20 meses de salário para aqueles trabalhadores com mais de 28 anos de empresa. Antes da reforma, o valor da indenização nos casos de despedida injusta ficava a critério do juiz do trabalho, pois não havia nenhuma limitação legal.

Ainda, no direito do trabalho francês há também uma indenização quando a extinção do contrato de trabalho não segue determinados requisitos formais. Nesse ponto, a legislação foi reformada para estabelecer que esta indenização fique limitada em um mês de salário do empregado, já que anteriormente não havia limitação, ficando a critério do julgador.

A reforma do trabalhista francesa introduziu em sua legislação a temática do teletrabalho, dispondo que o empregado pode teletrabalhar por direito, cabendo ao empregador uma justificativa fundamentada relacionada à operação da empresa em caso de recusa.

3 A reforma na Itália

Na Itália, o primeiro movimento relevante de alterações legislativas sobre o trabalho após a crise de 2009 surge com a lei nº 148/2011. O objetivo da lei consistia basicamente em conceder maior poder e autonomia as negociações coletivas entre sindicatos, empregados e empresas.⁹

A lei determinou que as convenções coletivas de trabalho possuíssem prevalência sobre a lei, desde que não contrariassem normas previstas na constituição federal, nas previsões comunitárias da União Europeia (tratados) e nas Convenções Internacionais sobre o assunto.

⁹ MUNERATI, Ligia Ramia. **A evolução do direito do trabalho na Itália: da lei 604/1966 até o Jobs act.** In Revista de direito do trabalho. vol. 41, n. 164. São Paulo: Revista do Tribunais, 2015. p. 302.

A principal mudança, contudo, aconteceu em 2014, com a bastante controversa lei nº 183/2014, denominada pelos italianos de *Jobs Act* que mudou radicalmente a anterior disciplina de demissão. Além disso, a implementação da regra foi acompanhada pela introdução de incentivos fiscais - tendo a forma de deduções das contribuições para a segurança social das empresas para cada novo emprego - visando incentivar a divulgação do novo tipo de contrato introduzido com o *Jobs Act* (ou seja, o "contrato de proteção crescente").

Além disso, o *Jobs Act* liberou definitivamente o uso de formas contratuais flexíveis, tais como contratos. Também introduziu a capacidade de monitorar remotamente os trabalhadores com dispositivos eletrônicos (teletrabalho).

Uma das primeiras e principais reivindicações do empresariado em toda a Europa foi atendida, qual seja, a flexibilização das regras rígidas de rescisão contratual. Até a reforma um trabalhador italiano não podia ser demitido sem justificativa e caso a demissão fosse considerada injusta pelo judiciário o trabalhador seria reintegrado ao emprego com estabilidade provisória por um período de 12 a 24 meses, o que era definido arbitrariamente pelo juiz.

Já com as novas regras, a demissão considerada injustificada não leva mais a reintegração ao emprego, mas sim em indenização, que pode variar de 4 a 24 meses, sendo de 2 meses por ano de serviço para empresas com mais de 15 empregados. Para pequenas empresas, com menos de 15 empregados (o que correspondia a cerca de 90% das empresas italianas) a indenização seria de 4 a 6 meses.¹⁰

Além disso, houve significativas mudanças nas regras de concessão do seguro desemprego, o que resultou em um maior número de trabalhadores alcançados pelo benefício.

Na prática, os diversos tipos de formas de trabalho como tempo parcial, prestadores de serviço e trabalhadores avulso, por exemplo, passaram a fazer jus ao benefício que passou a ser concedido por um período máximo de até 24 (vinte e quatro) meses, contra os 12 (doze) meses máximos de anteriormente.

10 MUNERATI, Ligia Ramia. **A evolução do direito do trabalho na Itália: da lei 604/1966 até o Jobs act.** In Revista de direito do trabalho. vol. 41, n. 164. São Paulo: Revista do Tribunais, 2015. p. 305.

Outra medida adotada concomitantemente foi a desoneração da folha de pagamento das empresas que optassem por realizar a contratação do trabalhador por tempo indeterminado. Isso porque a Itália possuía cerca de 40 tipos diferentes de forma de contratação de mão de obra, muitas delas com pouca proteção e benefícios ao trabalhador como o contrato de trabalho padrão (por tempo indeterminado). Assim, as empresas que realizarem a contratação de trabalhadores por tempo indeterminado terão isenção de recolhimentos fiscais sobre o salário daquele empregado por um período de 12 (doze) meses.¹¹ Além disso, a reforma previu a redução dos 40 tipos de contrato para menos de 20 ao longo de 5 (cinco) anos, com a redução gradual ano à ano dos tipos de contrato, justamente para priorizar as formas de contratação menos precárias.

4 A reforma na Espanha

A reforma laboral espanhola, em particular a de 2012, teve como finalidade potencializar a flexibilidade externa das empresas através, principalmente, dos mecanismos de extinção do contrato de trabalho (dispensa do empregado). Aumentar a flexibilidade interna das empresas, de modo a permitir uma maior adaptação das condições de trabalho, como, por exemplo, a jornada de trabalho em momentos de mudanças da situação econômica das empresas. Além disso, a reforma buscou reforçar a flexibilização salarial em função das mudanças produzidas em razão da situação econômica das empresas, bem como restringir o acesso aos programas sociais, em especial ao seguro desemprego.¹²

Entre os anos de 2012 a 2015 foram promulgados um total de 20 disposições legais com força de lei, algumas delas com notável importância. Nesse período, o governo espanhol, com amparo do poder normativo excepcional conferido pelo

11 MUNERATI, op. cit., p. 308.

12 BENITO, Santos Miguel Ruesga. Reformas laborales en la gran recesión. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016, p. 48.

KORPALISKI FILHO, Geraldo e MARTIGNONI, Diego. Reformas Trabalhistas no Cenário Europeu. In: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba-PR. Ano XI, n. 19, jul-dez/2018. ISSN 2175-7119.

artigo 86.1 da Constituição Espanhola para situações de “*urgente y extraordinaria necesidad*”, editou quatorze *reales decretos-leyes*.¹³

Nesse contexto, em 2012 foi aprovada a mais ambiciosa e ampla reforma desde o Estatuto dos Trabalhadores de 1980, por intermédio do *Real Decreto-ley* 3/2012, de 10 de fevereiro, de medidas urgentes para a reforma mercado laboral, convertida, em seguida, com poucas mudanças, na Lei 3/2012, de 6 de julho. Além disso, várias outras normas também foram aprovadas posteriormente à lei acima referida, que incluíram novas modificações, entre as quais se destacam as mudanças nos contratos a tempo parcial, aprovado pelo *Real Decreto-ley* 11/2013, de 2 de agosto, e o *Real Decreto-ley* 16/2013, de 20 de dezembro.¹⁴

Consoante já referido, o objetivo primordial da reforma espanhola esteve centrado em uma maior flexibilidade laboral. Houve, ainda, mudanças significativas em matéria de flexibilidade interna, facilitando as modificações das condições de trabalho, assim como a suspensão temporal dos contratos e a redução da jornada de trabalho. Também no âmbito da flexibilidade externa operou-se grandes mudanças nas reformas de 2010 e 2012, tanto em matéria de contratação como de dispensa, diminuindo o rigor dos motivos objetivos de dispensa dos trabalhadores e reduzindo os custos da extinção do contrato de trabalho.¹⁵

Além disso, as reformas de 2010, 2011 e 2012 trouxeram mudanças substanciais em matéria de negociação coletiva, em especial a reforma de 2012, que modificou, inclusive, o modelo de negociação. Logo, normativa disposta nas modificações alterou o panorama da legislação trabalhista em quatro aspectos

13 O *real decreto-ley* é uma norma que, apesar de não ter natureza de lei, tem o mesmo alcance, se encontra sujeito a determinados limites constitucionais que tendem a garantir um exercício adequado e não abusivo deste poder legislativo excepcional. Em última instância, esses limites preservam um dos pilares básicos do Estado de Direito, que é o adequado exercício das suas respectivas funções por cada um dos três poderes básicos. São três as exigências para o uso constitucional adequado do real decreto lei; 1) deve estar justificado por razões de extraordinária e urgente necessidade; 2) seu conteúdo não pode afetar as instituições básicas do Estado; 3) deve ser submetido ao Congresso para debate e votação no prazo de 30 dias da sua promulgação, para que seja convalidado ou derogado.

14 INFANTE, José Ignacio Pérez. Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico. *Ekonomiaz* n° 87, 1º semestre, 2015, p. 249-250.

15 INFANTE, op. cit., p. 253.

fundamentais, a saber: contratação, despedida, modificação das condições de trabalho e negociação coletiva.¹⁶

Em matéria de contratação, a reforma de 2012 cria um novo contrato, em princípio indefinido, para empresas com menos de 50 trabalhadores, com um período experimental de um ano, durante o qual a empresa pode dispensar o trabalhador livremente, sem causa ou compensação. Ainda, no que toca à contratação se flexibiliza o contrato de formação e aprendizagem, de modo a permitir contratos sucessivos desse tipo para um mesmo trabalhador na mesma empresa ou em outra.¹⁷

Quanto à demissão, a reforma de 2012 reduz a compensação por demissão injusta de 45 dias de salário por ano de serviço com um limite de 42 meses para 33 dias com um limite de 24 meses, reduzindo consideravelmente a diferença entre o custo da dispensa injusta, sem causa e demissão de por razões objetivas (que permanece em 20 dias de salário por ano de serviço com um máximo de 12 meses). Ainda, e o requisito de autorização foi eliminado para as demissões coletivas.¹⁸

Em relação às condições de trabalho, a mudança mais notável introduzida pela reforma de 2012 é que, quando estas condições, incluindo o salário, não são estabelecidas pelo convênio coletivo, mas, por exemplo, por contrato individual ou mediante acordo ou convenção coletiva diferente do convênio coletivo legal, podem ser modificadas por decisão unilateral do empregador, sendo suficiente que a necessidade de modificar as condições de trabalho estejam relacionadas de forma geral com a competitividade, a produtividade ou a organização técnica ou de trabalho da empresa, sem que seja necessário (como era no regulamento anterior) que as modificações contribuam para prever uma evolução negativa da empresa ou para melhorar a situação e as perspectivas desta.¹⁹

Por derradeiro, em matéria de negociação coletiva podem ser destacadas três mudanças substanciais: 1) facilita-se a descentralização dos acordos coletivos,

16 INFANTE, José Ignacio Pérez. Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico. *Ekonomiaz* n° 87, 1° semestre, 2015, p. 253.

17 INFANTE, op. cit., p. 253.

18 INFANTE, op. cit., p. 254.

19 INFANTE, op. cit., p. 254.

KORPALISKI FILHO, Geraldo e MARTIGNONI, Diego. Reformas Trabalhistas no Cenário Europeu. In: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba-PR. Ano XI, n. 19, jul-dez/2018. ISSN 2175-7119.

estabelecendo-se como prioridade a aplicação dos acordos por empresa em inúmeras matérias, como salário e jornada de trabalho, de modo que estes acordos possam prevalecer ao disposto nas convenções coletivas de âmbito superior; 2) elimina-se a ultratividade dos acordos e convenções coletivas; 3) facilita-se consideravelmente as possibilidades de redução salarial e das demais condições de trabalho.

Por outro, fugindo dos pilares da reforma, tal como visto acima, podemos destacar, ainda, as mudanças relativas ao trabalho à distância. O *Real Decreto-Ley* de 2012 modificou o artigo 13 do Estatuto dos Trabalhadores espanhol que passou a se chamar *trabajo a distancia*, sendo definido como aquele que a prestação da atividade laboral se realiza preponderantemente no domicílio do trabalhador ou no lugar livremente escolhido por este, de forma alternativa ao trabalho desenvolvido presencialmente nas dependências da empresa.²⁰

A este respeito é importante destacar que o legislador optou por utilizar uma terminologia mais ampla ao não optar por teletrabalho, mas sim trabalho à distância, já que teletrabalho é, por definição, trabalho à distância, mas nem todo trabalho à distância é teletrabalho. A doutrina espanhola ao tratar do teletrabalho destaca três importantes elementos que o caracterizam: 1) elemento locativo; 2) o uso das tecnologias de informática e de comunicação; 3) o elemento de mudança do local da prestação dos serviços.²¹

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

Ademais, o parágrafo 2º, do artigo 13, do Estatuto dos Trabalhadores refere que o trabalho à distância será formalizado por escrito. Todavia, em decorrência da natureza voluntária o trabalho à distância está condicionado ao acordo de vontade

20 ESCARTIN, Ignacio García-Perrote; UGUINA, Jesus R. Mercader. REFORMA LABORAL DE 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ. Trabajo a distancia. Valladolid: Lex Nova, 2012, p. 116-117.

21 MUÑOZ RUIZ, op. cit., p. 117.

KORPALISKI FILHO, Geraldo e MARTIGNONI, Diego. Reformas Trabalhistas no Cenário Europeu. In: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba-PR. Ano XI, n. 19, jul-dez/2018. ISSN 2175-7119.

entre o empregado e o empregador. Isso significa dizer que não há direito ao teletrabalho nem tampouco obrigação de teletrabalhar, caracterizando-se, a partir desta perspectiva, como uma solução *win-win* que beneficia ambas as partes.²²

Ainda, em que pese a reforma não tenha regulado o princípio da reversibilidade do trabalho à distância, na prática são firmados acordos de reversibilidade com ampla margem de manobra para as partes, sendo comum as partes pactuarem a faculdade de retornar à modalidade presencial a qualquer momento sem ter que justificar a mudança.²³

Por fim, cumpre destacar que o conteúdo do acordo de trabalho à distância pode ser livremente negociado entre as partes. Ou seja, não há um conteúdo mínimo de aspectos a ser observados entre trabalhador e empresário. Todavia, a norma - com objetivo de evitar a fragilização dos trabalhadores à distância em relação aos trabalhadores presenciais – no parágrafo 3º, do artigo 13 do Estatuto dos Trabalhadores, estabelece o princípio da igualdade de direitos entre os trabalhadores à distância e presenciais.²⁴

5 Efeitos das reformas trabalhistas na Europa

Como visto, diversos foram os movimentos de reformas trabalhistas na Europa nos últimos anos, todos eles com características semelhantes de flexibilização das formas de rescisão contratual e também privilégio às negociações coletivas. Cumpre procurar, dessa forma, quais foram os resultados práticos das reformas postas em práticas por estes países.

Por um lado, existem diversos estudos que revelam que todas essas mudanças analisadas resultam, na prática, em um aumento do nível de emprego geral. Nesse sentido, inclusive, foi o estudo publicado por Stephen Nickell,²⁵

22 MUÑOZ RUIZ, op. cit., p. 120.

23 ESCARTIN, Ignacio García-Perrote; UGUINA, Jesus R. Mercader. *Reforma Laboral De 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ. Trabajo a distancia. Valladolid: Lex Nova, 2012, p. 122.

24 Ibidem, p. 123.

25 NICKELL, Stephen. **Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America** - *The Journal of Economic Perspectives* Vol. 11, No. 3 (Summer, 1997), p. 55-74.

KORPALISKI FILHO, Geraldo e MARTIGNONI, Diego. Reformas Trabalhistas no Cenário Europeu. In: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba-PR. Ano XI, n. 19, jul-dez/2018. ISSN 2175-7119.

economista americano que encontrou resultados empíricos de que a legislação trabalhista flexível - como no caso dos Estados Unidos – resulta em altos índices de emprego, enquanto a legislação trabalhista rígida – como no caso da Europa – resulta em desemprego.

À mesma conclusão chegaram os professores de *Harvard* e *Princeton*, Rafael Di Tella e Robert MacCulloch (respectivamente), para os quais existe uma relação positiva entre flexibilização das regras trabalhistas (principalmente àquelas que envolvem critérios de dispensa) e geração de emprego.²⁶ Segundo os referidos autores: “o estudo encontrou evidências de que países com mercados de trabalho mais flexíveis têm taxas de desemprego mais baixas e menor proporção de desempregados de longa duração”.²⁷

Esse entendimento tbm é compartilhado por um estudo recente dos pesquisadores Teheni El Ghak Zribi, Hazar Temmi e Nadia Zrelli, que realizaram um dos mais vastos estudos sobre a relação entre flexibilização das normas trabalhista e níveis de desemprego na Europa, avaliando dados estatísticos de 91 países da União Europeia nos anos de 2000 a 2010.²⁸ Segundo os pesquisadores, pode-se estabelecer uma relação direta entre de diminuição do desemprego com os países que adotaram políticas de flexibilização:

Os resultados do modal estatístico mostram que a maioria dos indicadores possuem os sinais esperados e a flexibilização do mercado de trabalho está negativamente relacionada com os resultados do desemprego. (...) na verdade, nós descobrimos que os aumentos na flexibilização das regulamentações do mercado de trabalho têm estatisticamente um impacto negativo significativo no aumento do desemprego total. (Tradução livre)²⁹

26 MACCULLOCH, Robert; DI TELLA, Rafael. *The consequences of labor market exibility: Panel evidence based on survey data*. European Economic Review, Elsevier, 2015. Disponível em: <<http://www.people.hbs.edu/rditella/papers/eeerflexibility.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

27 No original: “*The paper only finds some evidence that countries with more flexible labor markets have lower unemployment rates and a lower proportion of long term unemployed*”.

28 ZRIBI, Teheni El Ghak; TEMMI, Hazar; ZRELLI, Nadia. *Can Labor Market Flexibility Affect Unemployment? A Panel Data Analysis*. Journal of Human Resources Management and Labor Studies March 2014, Vol. 2, No. 1, p. 17-40. Disponível em: <http://jhrmls.com/journals/jhrmls/Vol_2_No_1_March_2014/2.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2017.

29 No original: “*The results of the static modal show that most of labor market flexibility indicators have the expected signs and are negatively correlated to the unemployment outcomes. (...) In fact, we find that*

Todos esses estudos demonstram, de maneira empírica, que as reformas trabalhistas que optaram por flexibilizar as normas, tornando as relações mais dinâmicas e diminuindo o custo da mão de obra para os empreendedores, resultou em um aumento direto dos níveis de emprego, restabelecendo ao menos de certo modo o equilíbrio econômico.

Contudo, outros estudos econômicos revelam um resultado contrário. Nesse sentido, por exemplo, é o relatório da OIT de 2015 sobre mudanças no mercado de trabalho, o qual refere inexistirem elementos empíricos que confirmem que a flexibilização gere empregos. O estudo conclui que: “regras rígidas de proteção da dispensa não provocam desemprego e sua remoção [de regras] não colabora para geração de empregos”.³⁰

Nesse mesmo sentido é a publicação da Organização Para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), também de 2015, onde a conclusão a que chegaram os pesquisadores é de que “a desregulamentação da dispensa provoca imediatas perdas de emprego”, contrapondo o estudo de Rafael Di Tella e Robert MacCulloch e concluindo que esse tipo de mudança legislativa resulta em precarização do mercado de trabalho e agrava a má distribuição de renda.³¹

Logo, existem posicionamentos para ambos lados, tanto no sentido de que as reformas trabalhistas devem beneficiar a geração e emprego, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social, bem com estudos que defendem a precarização da mão de obra, com aumento do desemprego e do emprego informal e conseqüente aumento da desigualdade social.

increases in the flexibility of labor market regulations have a statistically significant negative impact on the increase of total unemployment.”

30 OIT. The changing nature of jobs. 2015. Disponível em: <<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms368626.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

31 OCDE. *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. 2015. Disponível em: <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/ocd/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en#.WiHt8VWnGUK>. Acesso em: 01 dez. 2017.

6 Conclusão

Se pode observar do presente trabalho que a Europa passou por uma crise econômica bastante grave nos anos 2008/2009, da qual as consequências ainda não se concretizaram de forma absoluta. O certo é que um dos principais resultados dessa crise foi o aumento dos níveis de desemprego.

De uma forma geral, verificou-se que a Europa passou desde aquela época até os dias atuais por centenas de reformas trabalhistas, sendo que as principais delas buscaram a flexibilização das normas laborais com o intuito de reaquecer a economia e reestabelecer a austeridade do continente.

As principais modificações dizem respeito as regras de dispensa individual – bastante rígidas no continente – que passaram a se tornar mais flexíveis, permitindo a demissão de trabalhadores de forma injustificada (com pagamento de indenização) e aumentando o número de possibilidades justificadoras da demissão, como no caso de aspectos econômicos. Além disso, quase todas as principais reformas procuraram conceder maior poder as negociações coletivas, permitindo assim que as partes negociem diretamente, sem intervenção do estado, questões importantes para a categoria.

Todas essas alterações, por lidarem com o direito do trabalho, geraram diversas controvérsias entre os pesquisadores, tendo aqueles que defenderam as medidas como aqueles que foram contra. Do ponto de vista empírico, existem estudos tanto afirmando que o resultado foi positivo, com a geração de empregos, como estudos referindo que não houve resultados positivos e no longo prazo tais mudanças levarão ao aumento da desigualdade social. O que se conclui é que a tendência das reformas desse início de século é de desregulamentação e maior autonomia privada no âmbito trabalhista, sendo que por serem muito recentes, ainda é cedo saber ao certo o resultado prático de tais medidas.

7 Referências bibliográficas

BENITO, Santos Miguel Ruesga. *Reformas laborales en la gran recesión*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016.

KORPALISKI FILHO, Geraldo e MARTIGNONI, Diego. Reformas Trabalhistas no Cenário Europeu. In: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba-PR. Ano XI, n. 19, jul-dez/2018. ISSN 2175-7119.

DRAGOS, Adascalitei; MORANO, Clemente Pignatti. **Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2017.

ESCARTIN, Ignacio García-Perrote; UGUINA, Jesus R. Mercader. **Reforma Laboral De 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**. ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ. Trabajo a distancia. Valladolid: Lex Nova, 2012, p. 122.

GUARASCIO, Dario; FANA, Marta e CIRILLO, Valeria. **La crisi e le riforme del mercato del lavoro in Italia: un'analisi regionale del Jobs Act**. Disponível em: <<http://ojs.uniurb.it/index.php/argomenti/article/view/573>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

INFANTE, José Ignacio Pérez. **Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico**. Ekonomiaz n° 87, 1° semestre, 2015.

MACCULLOCH, Robert; DI TELLA, Rafael. **The consequences of labor market exibility: Panel evidence based on survey data**. European Economic Review, Elsevier, 2015. Disponível em: <<http://www.people.hbs.edu/rditella/papers/eerflexibility.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

MUNERATI, Ligia Ramia. **A evolução do direito do trabalho na Itália: da lei 604/1966 até o Jobs act**. In Revista de direito do trabalho. vol. 41, n. 164. São Paulo: Revista do Tribunais, 2015.

NICKELL, Stephen. **Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America - The Journal of Economic Perspectives** Vol. 11, No. 3 (Summer, 1997).

OCDE. *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. 2015. Disponível em: <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en#.WiHt8VWnGUK>. Acesso em: 01 dez. 2017.

OIT. The changing nature of jobs. 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2017.

KORPALISKI FILHO, Geraldo e MARTIGNONI, Diego. Reformas Trabalhistas no Cenário Europeu. In: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba-PR. Ano XI, n. 19, jul-dez/2018. ISSN 2175-7119.

Panel evidence based on survey data. European Economic Review, Elsevier, 2015. Disponível em: <<http://www.people.hbs.edu/rditella/papers/eerflexibility.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

Université de SAVOIE. FAVIER, Yann. **Curso Droit Européen et Français de la Consommation – Module 1.** Disponível em: <http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/09/12/les-questions-que-vous-vous-posez-sur-la-reforme-du-code-du-travail_5184510_4355770.html>. Acesso em: 03 de dez. de 2017.

ZRIBI, Teheni El Ghak; TEMMI, Hazar; ZRELLI, Nadia. ***Can Labor Market Flexibility Affect Unemployment? A Panel Data Analysis.*** Journal of Human Resources Management and Labor Studies March 2014, Vol. 2, No. 1, pp. 17-40. Disponível em: <http://jhrmls.com/journals/jhrmls/Vol_2_No_1_March_2014/2.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2017.