

## **CENTRALIDADE DO TRABALHO E POLÍTICAS DE GOVERNO: A EXPERIÊNCIA ESPANHOLA PARA ALÉM DAS REFORMAS LABORAIS**

## **CENTRALITY OF LABOR AND GOVERNMENT POLICIES: THE SPANISH EXPERIENCE BEYOND LABOR REFORMS**

**SAYONARA GRILLO<sup>1</sup>**

Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Rio de Janeiro. (RJ). Brasil.

**RESUMO:** A Reforma Trabalhista espanhola de 2021 está na agenda de pesquisa de juristas e sociólogos do trabalho no Brasil, país em que se discute uma necessária reformulação de seu Direito do Trabalho. O que a experiência espanhola do último quinquênio (2018/2023) evidencia? A partir do acompanhamento do debate público trabalhista e de uma cartografia da legislação espanhola, o artigo argumenta que mais que uma contrarreforma corretiva das políticas de austeridade adotadas em 2012, com vistas a reduzir a temporalidade dos contratos, diminuir a precariedade e reequilibrar a negociação coletiva, a Espanha vivenciou um processo de reformas mais amplo, para melhorar as condições de vida das pessoas no trabalho e acenar com a construção de um Direito do Trabalho voltado para contra-arrestar os graves problemas derivados das transformações tecnológicas e digitais e do poder das grandes corporações transnacionais. Um olhar estrangeiro, deslocado das controvérsias hermenêuticas, permite concluir pela transversalidade da temática laboral nas políticas de governo, do qual emerge a *centralidade do trabalho* na abordagem de temas emergentes no século XXI.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do Trabalho; reformas trabalhistas; políticas de governo.

**ABSTRACT:** The Spanish Labor Reform of 2021 is on the research agenda of labor lawyers and sociologists in Brazil, a country where a necessary reformulation of its Labor Law is being discussed. What does the Spanish experience of the last five years (2018/2023) show? Based on the monitoring of the public labor debate and a mapping of Spanish legislation, the article argues that more than a corrective counter-reform of the austerity policies adopted in 2012, with a view to reducing the duration of contracts, reducing precariousness and rebalancing collective bargaining, Spain has experienced a broader process of reforms, to improve people's living conditions at work and to promote the construction of a Labor Law aimed at counteracting the serious problems arising from technological and digital transformations and the power of transnational corporations. A foreign gaze, detached from hermeneutical controversies, allows us to conclude that the labor theme is transversal in government policies, from which emerges the centrality of work in addressing emerging themes in the 21st century.

**KEYWORDS:** Labor Law; labor reforms; government policies.

---

<sup>1</sup> ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0229-7130>.

## INTRODUÇÃO

As mudanças legislativas ocorridas na Espanha no último quinquênio (2018/2023), mais que um processo de revisão da reforma trabalhista de austeridade<sup>2</sup> (BAYLOS GRAU, 2012; SILVA, EMERIQUE, BARISON, 2018) – com vistas a reduzir a temporalidade dos contratos, diminuir a precariedade, melhorar as condições de vida das pessoas trabalhadoras e acenar com um direito do trabalho capaz de contra-arrestar os graves problemas derivados das transformações tecnológicas e digitais e do poder das grandes corporações transnacionais –, evidencia a *transversalidade* do trabalho nas políticas de governo e denota a *centralidade do trabalho*<sup>3</sup> na abordagem de temas emergentes no século XXI (feminismo, movimentos LGBTI, imigração e tráfico de pessoas, direito penal, algoritmos, proteção de dados, mudanças climáticas, deslocamento de empresas e pessoas por entre o globo, intensificação do poder das grandes corporações e ampliação de desigualdades e de graves violações aos direitos humanos).

O artigo pretende (a) mapear as principais alterações normativas incidentes nas relações de trabalho na Espanha no período marcado pelo ativismo trabalhista no âmbito da coalização de centro-esquerda no governo; e (b) refletir sobre variáveis político-institucionais que confluíram para o retorno da centralidade do trabalho nas políticas de governo no país.

<sup>2</sup> Por reformas trabalhistas de austeridade designamos as regressões e flexibilizações promovidas no estatuto dos trabalhadores no pós-crise de 2008, em especial em 2012.

<sup>3</sup> Por centralidade do trabalho nos referimos à relevância que as políticas voltadas para o combate à precariedade e temporalidade laboral e reforço do papel político das representações coletivas das trabalhadoras e trabalhadores adquiriram na conjuntura estudada e não às concepções que afirmam a centralidade ontológica do trabalho ou aos debates sobre a relação entre trabalho, ser social e sujeito político e (in)existência ou persistência da sociedade de trabalho na contemporaneidade. Neste sentido, a locução se aproxima da ideia de desenvolvimento de políticas públicas e regulações a partir da *perspectiva do trabalho* e das pessoas que *vivem do* ou *necessitam do* trabalho para sobreviver, de modo que a dimensão laboral esteja presente, *perpassando* o conjunto das reconfigurações jurídicas adotadas no tempo/lugar pesquisado. Refere-se mais à transversalidade das pautas trazidas por diversos atores do mundo do trabalho e à visibilidade que adquiriu, junto com a noção de que o trabalho como componente do ser social e da pessoa humana e reprodutor de relações sociais deve estar no centro das “políticas para melhorar a vida das pessoas”, que à perspectiva epistêmica relacionada com a crítica às formas sociais existentes.

O estudo das relações de trabalho que embasa este artigo se inspira na perspectiva das relações industriais (DUNLOP, 1993), que envolve o mapeamento do complexo de relações que articulam atores, instituições e normas, estas compreendidas a partir das interações que se realizam em contextos político-econômicos distintos, sob influxo das transformações das técnicas, tecnologias e modelos produtivos e afluxo de ideologias e valores. Por sua vez, a produção de regras jurídicas laborais se desenvolve em uma trama de *arenas* formais e informais, públicas e privadas; *escalas* internacionais, nacionais, regionais e locais; *organizações* de variados tipos, como órgãos internacionais, agências especializadas, sindicatos, empresas e departamentos de pessoal, partidos, associações de juristas e tribunais; *disputas* simbólicas, hermenêuticas, ideológicas, políticas, sindicais e confrontos que expressam um múltiplo repertório de ação de atores sociais, bem como afirmações de força e exercício de poder por parte de agentes econômicos.

Parte-se do pressuposto de que as instituições e as normas de Direito do Trabalho, além de constituírem o mercado laboral e sua conformação, contribuem para a construção social dos indivíduos, com a educação para a cidadania e com o tipo de sociabilidade vivida, evidenciando o lugar que o trabalho ocupa na vida social. Esmiuçar a complexa teia de relações própria às abordagens a partir do enfoque das relações industriais exige um trabalho de fôlego, maior que os limites deste artigo, que pretende apenas contribuir com as análises sobre a Reforma Trabalhista espanhola e com os debates sobre regulação progressiva e progressista de direitos<sup>4</sup> e sobre modelos para o Direito do Trabalho (BAYLOS GRAU, 2013).

O artigo está estruturado em três seções, além desta introdução. Na primeira, é realizada uma breve apresentação das regras de conformação das relações coletivas e individuais de trabalho discutidas no âmbito da Reforma Trabalhista de 2021, consubstanciadas na lei sobre trabalho a distância, na lei dos *riders* (entregadores), que presume como emprego a relação entre trabalhadores e plataformas digitais, e no Real Decreto-Lei (RDL) 32/2021, que altera substancialmente o Estatuto dos Trabalhadores para promover uma reestruturação do mercado de trabalho. A segunda seção é dedicada

---

<sup>4</sup> A progressividade dos direitos sociais é uma diretriz normativa contida na Convenção Americana de Direitos Humanos, que exige atuação permanente e ascendente dos poderes públicos para a melhoria das condições de vida e realização de direitos sociolaborais no continente americano.

ao mapeamento das mudanças legislativas gerais atravessadas por temas laborais. Por fim, a título de conclusão, a última seção comporta a problematização e a discussão dos resultados, na qual afirma-se a confluência entre centralidade do trabalho, demandas feministas e políticas de governo e levantam-se variáveis explicativas sobre como aspectos do desenho institucional e da cultura política espanhola contribuem para tanto.

## O RESGATE DO DIÁLOGO SOCIAL E AS MEDIDAS LEGISLATIVAS DE 2021

Em junho de 2018, liderando uma frente de centro-esquerda que envolvia o partido PSOE (*Partido Socialista Obrero Español*) e a coalizão Unidas Podemos (*Coalición Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común*), Pedro Sanchez (PSOE) assumiu a presidência do governo espanhol. Sucedeu o governo da direita, liderado pelo ex-presidente Mariano Rajoy, do Partido Popular (PP), que conduziu a aprovação da reforma laboral de austeridade de 2012<sup>5</sup>, norma que reduziu os custos do trabalho, aprofundou a precarização do mercado de trabalho espanhol e reforçou o poder empresarial, isto é, provocou maior desequilíbrio no sistema de relações laborais em favor dos empregadores, com consequências no enfraquecimento das negociações coletivas setoriais, na ampliação da pobreza e na temporalidade dos contratos.

Em dezembro de 2019, PSOE e Unidas Podemos publicizaram o programa de governo da frente de centro-esquerda (PSOE; UNIDAS PODEMOS, 2019). O acordo envolvia pautas centradas em questões sociais, feministas e trabalhistas, dentre as quais a reformulação da legislação com os objetivos de reduzir a precariedade do trabalho, aumentar salários e reforçar os poderes dos agentes sindicais e da negociação coletiva setorial. No desenrolar do governo, o Ministério do Trabalho e Economia Social foi fortalecido e a ministra indicada, Yolanda Díaz, assumiu a segunda vice-presidência do governo. Entre 2019 e 2023, com efeito, houve um conjunto de medidas legislativas de

---

<sup>5</sup> Durante o governo do Partido Popular, a solução apresentada para superar a crise econômica enfrentada pela Espanha no rescaldo da crise financeira de 2008 seguiu o caminho proposto pelas instituições financeiras e de governança neoliberal europeias, ou seja, o caminho da austeridade fiscal, com redução do orçamento público e rebaixamento dos direitos previdenciários e laborais. Concretamente, o Real Decreto-Lei 3, de 2012, contendo medidas legislativas de urgência para assegurar a “flexiseguridade”, foi enviado ao parlamento e aprovado, convertendo-se na Lei 3/2012, de 6 de julho de 2012.

reconfiguração do mercado de trabalho e de proteção social, dentre elas a conhecida Reforma Trabalhista de 2021, consubstanciada no Real Decreto-Lei 32/2021.

O resgate do diálogo social para a deliberação de proposições com atores sindicais e setores empresariais contribuiu para tal aprovação. O processo de diálogo social se constituiu em modalidade de negociação coletiva tripartite, na qual governo (impulsionado pelo Ministério do Trabalho e Economia Social), trabalhadores e empresários (por meio de suas entidades mais representativas) discutiram uma agenda de temas sociais e de reivindicações laborais, efetivaram políticas públicas e de emprego e, no contexto da crise pandêmica, negociaram medidas de urgência em matéria laboral. Na história democrática espanhola, mecanismos de concertação social são tradicionais. Processos de diálogo social e negociações coletivas centralizados foram utilizados amplamente desde a redemocratização, exceto nas décadas de apogeu do neoconservadorismo neoliberal, nas quais os governos impuseram reformas de austeridade fazendo-se valer de uma maioria conservadora, sem preocupações com a legitimação pela participação dos agentes envolvidos (SANCHÉZ-MOSQUERA; GUTIÉRREZ GONZÁLEZ, 2023).

Em 2021, os mecanismos de diálogo social geraram importantes frutos em termos de regulação do trabalho, incidindo de modo direto sobre as relações empregatícias, objeto central do Direito do Trabalho. Dentre as medidas legislativas instituídas, destacamos: a regulação sobre trabalho à distância; a regra sobre trabalho de entregadores arrematados por plataformas digitais, inclusive o direito das representações coletivas dos trabalhadores de conhecer e negociar os algoritmos que envolvem e incidem sobre o trabalho; e, de modo mais abrangente, a ampla reforma que promoveu substanciais alterações no Estatuto dos Trabalhadores, promulgada pelo RDL 32/2021, conhecida como Reforma Trabalhista de 2021<sup>6</sup>.

### **Tabela 1 – Medidas Legislativas de Reconfiguração do Mercado de Trabalho e de Proteção Social, Espanha, 2021-2022**

---

<sup>6</sup> O RDL foi ratificado pelo parlamento espanhol em 3 de fevereiro de 2021 por apertada maioria, que não fez jus ao grau de consensualidade e de diálogo social e intenso processo de negociação que envolveu governo e interlocutores sociais representativos.

Norma e Data	Título e objetivo	Disposição laboral
Lei 10/2021, de 9 de julho	<i>Ley de trabajo a distancia.</i>	Regula o trabalho remoto, os direitos individuais e coletivos dos teletrabalhadores e estabelece regras processuais para resolver conflitos sobre o tema.
RDL 09/2021, de 11 de maio e Lei 12/2021, de 28 de setembro	<i>Modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.</i>	Reconhece a presunção de assalariamento e garante os direitos laborais para os trabalhadores em plataformas digitais ( <i>Riders</i> ). Inclui no Estatuto dos Trabalhadores o direito de informação, consulta e negociação sobre os algoritmos.
RDL 32/2021, de 28 de dezembro	<i>Medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.</i>	Reforma Trabalhista. Modifica o Estatuto dos Trabalhadores, reestabelece o princípio da presunção de continuidade, com ampliação de mecanismos de estabilização no emprego por tempo indeterminado, com fortalecimento da negociação coletiva setorial e com ultratividade das normas.
RDL 18/2021, de 28 de setembro	<i>Medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.</i>	Aprova o Acordo Social para a Defesa do Emprego e a prorrogação da vigência dos expedientes urgentes de emprego adotados durante a pandemia e diante da crise energética.
RDL 5/2022, de 22 de março	<i>Por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.</i>	Estatuto do Artista. Modifica a normativa relacionada à relação especial de trabalho dos artistas. Amplia o universo de pessoas dedicadas às atividades artísticas para abarcar as atividades auxiliares e técnicas e melhora as condições trabalhistas no setor de cultura.
RDL 16/2022, de 6 de setembro	<i>Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.</i>	Sobre o direito das pessoas trabalhadoras nas residências (trabalho doméstico). Inclui determinação de prevenção de riscos específicos por conta de violência contra a mulher na Lei de Prevenção de Riscos Laborais.

Fonte: (ESPAÑA, 2021b, 2021d, 2021e, 2021f, 2021g, 2022b, 2022d). Elaboração própria.

Precedida por acordo tripartite e pela regulamentação sobre teletrabalho no serviço público e nas atividades privadas em geral durante a emergência pandêmica (RDL

RDP, Brasília, Vol. 20, n. 107, 52-82, jul/out. 2023, DOI: 10.11117/rdp.v20i107.7445 | ISSN:2236-1766



Licença Creative Commons 4.0

28/2020 e RDL 29/2020), a Lei 10/2021 estabelece um conjunto mínimo de direitos individuais e coletivos dos teletrabalhadores, considerando a especificidade do tipo de trabalho, a isonomia entre as condições laborais presenciais e remotas e a necessidade de resguardar espaço para a atuação da autonomia coletiva. Ademais, estabelece procedimentos específicos para resolução judicial de conflitos relativos ao trabalho à distância (TRILLO PÁRRAGA, 2021). Proveniente das experiências e de regulações originárias da necessidade de preservar a saúde durante o período de distanciamento social por conta da crise do novo coronavírus, a Lei 10/2021 contém a incorporação das finalidades da regulação jurídica-laboral: a voluntariedade bilateral, a conciliação de trabalho e vida privada e o aumento da produtividade (TRILLO PÁRRAGA, 2023, p. 9). Parte da doutrina visualiza nesta normativa “o ponto de partida” para um esperado novo Estatuto dos Trabalhadores para o Século XXI<sup>7</sup>.

Em 2021, o Estatuto dos Trabalhadores foi atualizado – primeiro pelo RDL 09/2021, de 11 de maio, e depois convertido na Lei 12/2021, de 28 de setembro – para estender aos trabalhadores envolvidos com as atividades de entrega no âmbito das plataformas digitais os direitos laborais assegurados à condição de emprego. Além de reconhecer a presunção de assalariamento aos *Riders* (trabalhadores em plataformas digitais de entregas ou de distribuição de qualquer bem ou serviço), assegurou-se às representações de trabalhadores, independentemente de setor econômico, o direito a ser informado pela empresa sobre “os parâmetros, regras e instituições em que se fundamentam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem incidir nas condições de trabalho, acesso e manutenção do emprego, incluída a elaboração de perfis” (art. 64, 4, d), sempre que estejam atingidos pelo processo de digitalização (ESPAÑA, 2021e, p. 3, tradução nossa).

As mudanças legislativas inovaram ao tratar dos problemas derivados da digitalização em relação às condições de trabalho, enfrentando o grave problema do crescimento do poder empregatício por meio das fórmulas algorítmicas que, travestidas

---

<sup>7</sup> Francisco Trillo Párraga (2023, p. 11, tradução nossa) vê na normativa um “ensaio para uma nova fórmula de regulação de relações de trabalho em que o trabalho e a profissão experimentam um processo de revigoramento que, sem embargo, se pretende desprender-se do reconhecimento e desfrute do conjunto de direitos e obrigações que hão de conformar o estatuto (de cidadania) das pessoas trabalhadoras”.

por um determinismo tecnológico e de aparente neutralidade, reforçaram sobremaneira a unilateralidade das relações laborais. O novo apartado 4 do art. 64 do Estatuto dos Trabalhadores permite um “efeito expansivo sobre os direitos de informação”, eleva o “nível de transparência” por instituir um dever de informar que se projeta inclusive para a fase prévia de tomada de decisões, se constituindo em uma obrigação mais ampla que o simples dever de transmitir dados (GÓMEZ GORDILLO, 2021), no âmbito da gestão da atividade dos trabalhadores e prestadores de serviço, com relação aos parâmetros, regras e instruções contidas nos algoritmos. A mudança de perspectiva da regra, que se desloca do plano das relações individuais e das condições de trabalho para o marco do controle sobre aspectos relacionados à digitalização e à definição do trabalho deve ser realçada (BAYLOS GRAU, 2021), em especial pelo giro paradigmático que contém, ao assegurar aos representantes dos trabalhadores incidência sobre os mecanismos derivados dos novos instrumentos de inteligência artificial utilizados para organizar o trabalho.

A Reforma Trabalhista, negociada ao longo de 2021 em mesa de diálogo social que envolveu organizações empresariais, o governo e as entidades sindicais dos trabalhadores mais representativas<sup>8</sup>, foi fruto de acordo que objetivava alterar elementos estruturais do mercado de trabalho espanhol, fundados na ampla taxa de temporalidade laboral e em uma flexibilidade extrema, que ademais foram ampliadas pelas reformas de austeridade de 2012. Com o objetivo de fomentar a estabilidade no trabalho, retomou o princípio da continuidade da relação de emprego para limitar os contratos temporários, exigindo justificativa idônea para sua adoção<sup>9</sup>. De mais a mais, a Reforma redefiniu aspectos relacionados aos contratos de formação profissional, mudou as regras incidentes sobre terceirização laboral e promoveu melhorias substanciais em diversos dispositivos do Estatuto do Trabalhador e em outras normas. É digno de nota ainda que a busca pelo reequilíbrio na negociação coletiva resultou na recuperação da ultratividade indefinida dos convênios coletivos e no fim da descentralização forçada pela atribuição da prevalência dos acordos de empresa em matéria salarial, de modo a evitar o rebaixamento

---

<sup>8</sup> Cf. “*Gobierno y agentes sociales alcanzan un acuerdo en la gran reforma estructural del mercado de trabajo*”. *La Moncloa*, 23 dez. 2021.

<sup>9</sup> Consultar artigo 15 do Estatuto dos Trabalhadores (ESPAÑA, 2023a).

de salários por via de negociações por empresa e, conseqüentemente, uma modalidade de *dumping social*.

A vastidão das alterações visou à modernização das relações de trabalho por meio da redução da precariedade e da manutenção dos postos de trabalho com contratos por prazo indeterminado e com a proteção contra a dispensa injustificada, em consonância com as regras plasmadas na Carta Social Europeia e na Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Observe-se o giro paradigmático dos procedimentos, conteúdos, objetivos e princípios em relação às reformas de austeridade, em particular aquela que ocorreu em 2012.

O impulso reformador do quinquênio guarda estreita relação com a atuação política dos setores progressistas e da militância *juslaboralista*, que conseguiu reapropriar a ideia de *modernização do Direito* (um conceito capturado pelo neoliberalismo) e recolocá-la no *eixo tradicional* das perspectivas reformadoras, ou seja, no eixo das transformações progressivas e sem ruptura que ampliam o controle sobre o poder empregatício por via da regulação, melhoram a condição de vida da população e diminuem as desigualdades. As múltiplas *arenas de atuação* (políticas, judiciais, sindicais, acadêmicas etc.), o imbricamento de diversos *níveis de regulação* (diretivas da União Europeia, convenções da OIT, negociações e diálogo social etc.), que envolvem intenso trabalho e capacidade de negociação, permitiram estancar retrocessos e avançar para a melhoria das condições de vida da classe trabalhadora<sup>10</sup>.

Por outro lado, mesmo depois da Reforma Trabalhista, da regulação de novos temas, relacionados com as mudanças tecnológicas e com o novo modo de acumulação do capital, como o teletrabalho e o trabalho por plataformas, e mesmo depois das disputas hermenêuticas que envolvem todo momento pós-mudança regulatória, o impulso *legiferante*<sup>11</sup> prosseguiu, ampliando a normatividade voltada para a proteção das pessoas

---

<sup>10</sup> O aumento progressivo do valor do salário-mínimo, as medidas para proteção ao emprego e recuperação econômica durante os períodos de crise pandêmica e energética, a regra com medidas urgentes para a redução da temporalidade no emprego público (Lei 20/2021) e outras regras e políticas compõem este conjunto de reformas que, por sua dimensão, escapam aos limites deste artigo.

<sup>11</sup> Adjetivo que, no idioma português, refere-se à *ação de fazer leis*, sem a conotação negativa atribuída na língua espanhola para o verbo “legiferar”, definido pelo Dicionário da Língua Espanhola como “*dictar normas legales de forma precipitada y con poco fundamento*” ([www.dle.rae.es](http://www.dle.rae.es)). Neste sentido, distancia-se das noções de “*reformismo permanente*” (GRILLO; SOARES, 2022) e de “*transformismo*” (SUPIOT,

que trabalham e, em perspectiva mais emancipatória, fortalecendo as *arenas*, com o reforço da *institucionalidade pública* e dos coletivos de trabalhadores, e distribuindo recursos de poder para realizar *disputas* em múltiplas *escalas*.

## CARTOGRAFIA DAS REFORMAS: OUTRAS MUDANÇAS LEGISLATIVAS

Os periódicos especializados se constituem em uma boa fonte de dados para acompanhar os debates de um determinado campo de saber. O levantamento de artigos publicados em revistas jurídicas entre 2018 e 2022 e o acompanhamento de *blogs* e *sites* de docentes e grupos de pesquisa forneceu elementos para conhecer as principais mudanças legislativas e jurisprudenciais em debate no cenário justrabalhista espanhol, ao que se acresceu um intercâmbio realizado no ano acadêmico de 2022/2023 e que permitiu o contato com o noticiário jornalístico sobre economia e política espanhola, bem como a assistência a seminários e encontros com diversos atores sociais do mundo do trabalho.

Com tal imersão foi possível observar um conjunto de reformas realizadas a partir de impulsos usuais ao Direito do Trabalho, tais como a incorporação de diretivas e a necessidade de adequação de normas ao direito europeu, a ratificação de convenções internacionais, as necessidades regulatórias decorrentes de crises conjunturais, além das controvérsias, temas e problemas gerados pelas novas tecnologias e seus impactos no emprego e no meio ambiente de trabalho. Resultantes de lutas sindicais e políticas, de negociações ocorridas por meio de diálogo social tripartites ou setoriais envolvendo trabalhadores e empregadores, bem como da atuação dos agentes tradicionais que conformam a normatividade trabalhista (centrais sindicais e confederações patronais, Ministério do Trabalho e Emprego e Inspeção Trabalhista, jurisdição social etc.), um vasto conjunto de regras incidentes sobre os contratos de trabalho foi adotado.

---

2018), que remetem a um tipo de reforma em que tudo muda para manter as estruturas de poder no mesmo lugar.

RDP, Brasília, Vol. 20, n. 107, 52-82, jul/out. 2023, DOI: 10.11117/rdp.v20i107.7445 | ISSN:2236-1766



Licença Creative Commons 4.0

Dos dezessete diplomas normativos observados pela pesquisa (cf. Tabelas 1 e 2), três são leis orgânicas<sup>12</sup>, seis são leis<sup>13</sup> e oito são reais decretos-leis<sup>14</sup>. Os diplomas normativos apresentados na Tabela 1 versam especificamente sobre temas trabalhistas, incidindo sobre as relações individuais e coletivas de trabalho, objetos tradicionais do Direito do Trabalho. Já as normas apresentadas abaixo trazem a marca da transversalidade do trabalho nas políticas legislativas realizadas durante o período 2018-2023. Todas essas normas transcendem o âmbito das relações laborais, mas contêm disposições relevantes que incidem sobre o mundo do trabalho e demonstram a centralidade que o trabalho recebeu na construção das políticas do governo.

Na Tabela 2 encontramos diplomas legais voltados para questões contemporâneas, como direitos digitais; proteção de dados; igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres; políticas antidiscriminatórias e planos de igualdade e de integração das pessoas LGBTI; combate à corrupção e *compliance*; economia energética e mudanças climáticas. Por outro lado, duas normas legais se voltam para o “governo do emprego”, inovando, porém, no direcionamento das políticas de emprego, ao apontar para o reconhecimento de coletivos que exigem atenção prioritária e ao orientar a atuação institucional por uma perspectiva promocional do emprego digno, sob a diretriz da interseccionalidade, da preocupação em evitar a formação de estereótipos e as segmentações de gênero e da preservação da empregabilidade de jovens e de pessoas com mais de 45 anos.

---

<sup>12</sup> Leis orgânicas são aquelas relativas ao desenvolvimento de direitos fundamentais e de liberdades públicas e que são aprovadas por maioria absoluta do Congresso (Constituição espanhola, artigo 81).

<sup>13</sup> Assim como o Congresso e o Senado, o governo detém iniciativa legislativa, com realce para a regra constitucional que determina que os projetos de lei sejam aprovados no Conselho de Ministros (Constituição Espanhola, artigos 87 e 88).

<sup>14</sup> Os decretos-lei são editados pelo governo em caso de extraordinária e urgente necessidade e devem ser submetidos ao debate e à votação no prazo de 30 dias após sua promulgação, cabendo ao Congresso se pronunciar dentro desse prazo sobre sua convalidação ou derrogação (Constituição Espanhola, artigo 86).

**Tabela 2** – Medidas Legislativas de Reconfiguração do Mercado de Trabalho e de Proteção Social, Espanha, 2018-2023

Norma e Data	Título e objetivo	Disposição laboral
Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro	<i>Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.</i>	Regras incidentes sobre relações de trabalho e garantia de direitos digitais na era da internet. Os artigos 87 a 91 garantem o direito à desconexão no âmbito laboral, direito à intimidade frente ao uso de dispositivos de vídeo vigilância e geolocalização no âmbito laboral e estabelece direitos digitais no âmbito da negociação coletiva.
Real Decreto-Lei 6/2019, de 1º de março	<i>Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</i>	Torna obrigatória a implantação dos planos de igualdade, conjunto normativo voltado a superar as discriminações de gênero, como assegurar que as pessoas trabalhadoras a tempo parcial em uma organização tenham os mesmos direitos que os trabalhadores com dedicação integral.
Lei 15/2022, de 12 de julho	<i>Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.</i>	Regulação que transcende as relações laborais, mas que incide sobre os contratos de trabalho. Disciplina conceitos de discriminação e estabelece vedações e planos para sua superação. Obriga a negociação de Planos de Igualdade com as representações sindicais de trabalhadores e/ou o estabelecimento de convênios coletivos com dispositivos para reparar ou prevenir a discriminação e o assédio sexual.
Lei Orgânica 14/2022, 22 de dezembro	<i>Transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso.</i>	Reforma o Código Penal, incluindo a criminalização da conduta de impor condições ilegais aos trabalhadores mediante sua contratação por fórmulas alheias ao contrato de trabalho ou as mantenham apesar de requerimentos ou sanções administrativas.
Real Decreto-Lei 1/2023, de 10 de janeiro	<i>De medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.</i>	Dispõe sobre a concessão de subsídios em matéria de contratação, regula a devolução de subvenções para os cofres públicos quando houver deslocamento da empresa para fora das fronteiras e estabelece incentivos à contratação laboral.

Lei 2/2023, de 10 de fevereiro	<i>Reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.</i>	Determinações para que as empresas configurem canais de denúncia e proteção ao informante ( <i>whistleblowers</i> ). Estabelece um conjunto de proteções no âmbito das relações profissionais e de emprego dos informantes, familiares, seus representantes, com garantias para investigados.
Lei Orgânica 1/2023, de 28 de fevereiro	<i>Modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.</i>	A fim de conciliar o direito à saúde com o emprego, reconhece às mulheres com menstruação incapacitante o direito a licença especial temporária, bem como o direito de afastamento por incapacidade pós-aborto, seja ele voluntário ou espontâneo.
Lei 3/2023, de 28 de fevereiro	<i>De Empleo.</i>	Estabelece políticas ativas de emprego digno, estável e de qualidade, com medidas para reduzir o desemprego e para geração de trabalho decente.
Lei 4/2023, de 28 de fevereiro	<i>Ley Trans. Para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.</i>	Estabelece medidas para assegurar a igualdade de tratamento e não discriminação no âmbito laboral, planos de inclusão para as pessoas LGTBI no mundo do trabalho e planos para evitar o assédio.
Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de maio	<i>Medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.</i>	Acresce ao artigo 23 do RDL 1561/1995 medidas preventivas ao risco laboral que incluem a proibição de desenvolver determinadas tarefas nas horas do dia em que ocorram fenômenos meteorológicos adversos.

**Fonte:** (ESPAÑA, 2018, 2019, 2022c, 2022f, 2023b, 2023c, 2023d, 2023e, 2023f, 2023g). Elaboração própria.

Esta ampla institucionalidade foi constituída (formada ou reconstruída) em determinadas *arenas*, dentre as quais encontramos os novos mecanismos de proteção às pessoas informantes (como a Autoridade Independente de Proteção ao Informante); os distintos organismos de gestão das políticas ativas de emprego; o novo canal de interação entre serviços oficiais de informação meteorológica e o Ministério do Trabalho; e os organismos para a criação de planos de igualdade e de promoção da diversidade nos locais

de trabalho. Diretrizes, políticas e determinações provenientes deste conjunto de órgãos reforçaram as dimensões públicas das relações laborais.

Fruto da imbricação entre direito internacional, comunitário e nacional, a produção normativa sugere uma articulação *multinível* entre as instâncias públicas, que, por sua vez, impulsionou novos processos de produção de juridicidade normativa por meio dos convênios coletivos ou dos acordos marco ou setoriais. A coalizção governista de 2018-2023 ratificou relevantes Convenções da OIT, como a Convenção 189, sobre trabalho doméstico digno, que envolve majoritariamente mulheres submetidas a discriminações e violações de direitos humanos, continuamente subavaliadas e invisibilizadas. A ratificação da Convenção impulsionou outros direitos para as trabalhadoras nas residências, para a seguridade social e a prevenção de riscos laborais relacionadas à condição de gênero e para o combate à violência contra as mulheres. Ademais, o país ratificou as Convenções 177, sobre Trabalho em Domicílio, e a de número 190, sobre Violência e Assédio, que tornaram mais sólidas as conquistas legislativas, inclusive quanto a eventuais revogações futuras das normas nacionais.

A internalização do Protocolo Adicional da Carta Social Europeia (revisada), ocorrida em fevereiro de 2021, submeteu a Espanha ao sistema de controle realizado pelo Comitê Europeu de Direitos Sociais do Conselho da Europa (CEDS). Contando com um sistema preventivo, por meio de informes anuais, e posterior de controle mediante reclamações coletivas, até junho de 2023 foram levados ao CEDS cinco reclamações contra a Espanha, três já admitidas e em processamento, com destaque para as reclamações movidas pelas entidades sindicais UGT (*Unión General de Trabajadores*) e CCOO (*Confederación Sindical de Comisiones Obreras*), que alegaram desconformidade entre as prescrições do Estatuto dos Trabalhadores quanto aos temas da dispensa e do valor da indenização – reformados em 2012 e não negociados em 2021 – e o artigo 24 da Carta Social Europeia. O sistema de reclamações coletivas no CEDS tem especificidades, pois não exige o esgotamento das vias internas e a legitimidade ativa abarca conceitos de interesse de agir e de representatividade sindical distintos daqueles previstos no direito interno, além de incluir organizações não governamentais.

Ademais, as políticas e diretrizes da União Europeia, a regulação comunitária e as Diretivas vinculantes permanecem exercendo um papel relevante e orientador da atividade legislativa e governamental interna. O giro nas políticas sociais da União Europeia (COMISSÃO EUROPEIA, 2021) e sua resposta à crise pandêmica foram aproveitados pela Espanha neste ciclo virtuoso. Além da obtenção de financiamento no âmbito do programa *Next GenerationEU*<sup>15</sup> para desenvolver políticas de formação, redução da temporalidade e para a transição justa, observo que o impulso legislativo dado pelas diretivas europeias foi manejado no âmbito da coalizão governista para desenvolver medidas de impacto sociolaboral para melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

As exposições de motivos das Leis Orgânicas demonstram a interdependência entre os diversos níveis de regulação e como foram levados à sério os direitos, as decisões judiciais, as cortes superiores e internacionais e as recomendações dos organismos transnacionais. Em 2018, a Lei Orgânica 3, sobre direitos digitais e proteção de dados, assegurara direitos aos trabalhadores frente ao uso de dispositivos de videovigilância e de geolocalização. Além da garantia do direito à desconexão digital, estabeleceu-se o primado da intimidade no uso de dispositivos digitais (computadores, *smartphones* etc.) postos à disposição pelo empregador aos empregados. Por disposição adicional, foi introduzida limitação específica aos direitos de direção e controle empregatício (artigo 20 do Estatuto dos Trabalhadores)<sup>16</sup>. O reforço à proteção de dados e à ampliação dos direitos digitais levado a cabo pela regra de 2018 se fundamenta em mudanças ocorridas no âmbito europeu, com a derrogação do antigo regulamento geral de proteção de dados (Diretiva 95/46/CE), substituída pelos regulamentos 2016/679 e 2016/680, aprovados pelo Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016.

Em duas outras Leis Orgânicas de temáticas não trabalhistas, a coalizão governista obteve intento em introduzir normas que incidem sobre o trabalho. Na Lei Orgânica 14/2022, de reforma do Código Penal, foi introduzida uma norma para

---

<sup>15</sup> Sobre o programa *Next GenerationEU*, consultar documentos da Comissão Europeia (COMISSÃO EUROPEIA, 2021). O Plano de Recuperação, Transformação e Resiliência para a Espanha foi apresentado em 2021 e contém as diretrizes e os compromissos para adoção de “novas políticas públicas para um mercado de trabalho dinâmico, resiliente e inclusivo” (ESPAÑA, 2021c, tradução nossa).

<sup>16</sup> Além de introduzir o artigo 20 no Estatuto dos Trabalhadores, esta regra também modificou a Lei do Estatuto Básico do Empregado Público para estabelecer idêntica garantia.

criminalização das condutas concernentes a fraudar o contrato de trabalho mediante a utilização de *camuflagens contratuais*. Acrescentou-se um parágrafo ao artigo 311 do Código Penal que sanciona o comportamento dos que imponham condições ilegais a pessoas trabalhadoras por sua contratação por fórmulas alheias ao contrato ou as mantenham assim depois de determinação da inspeção do trabalho. Ao recorrer ao direito penal, compreendido como *última ratio*<sup>17</sup>, pretendeu-se garantir a efetividade do ordenamento jurídico laboral e a autoridade do Estado, constantemente afrontadas por empresas de plataformas digitais que se recusam a reconhecer o vínculo empregatício de seus trabalhadores, mesmo depois da vigência da Lei 12/2021 e das inúmeras multas administrativas impostas.

Já a Lei Orgânica 1/2023, sobre direitos sexuais e liberdade reprodutiva, conhecida como Lei do Aborto, além de garantir licenças de saúde às mulheres que padecerem com menstruações dolorosas (como as que ocorrem em decorrência de endometriose, miomas e outros) ou que sofrerem aborto (espontâneo ou voluntário), assumidas pela previdência social, também observamos a introdução de novos institutos jurídicos, como os relativos às obrigações de *devida diligência*, e o reconhecimento da atuação dos sindicatos para a negociação coletiva de planos de igualdade nas empresas<sup>18</sup> e, em conjunto com os movimentos feministas, para resguardar direitos conquistados<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> Locução utilizada no preâmbulo (exposição de motivos do projeto) da Lei Orgânica 14/2022 para justificar o sancionamento penal, demonstrando coerência com as perspectivas mais modernas e progressistas no campo do direito, críticas ao expansionismo do Direito criminal: “*cuando los medios preventivos y sancionadores con que cuenta el ordenamiento laboral ceden ante nuevas formas de criminalidad grave, es inevitable el recurso, como última ratio, al Derecho penal*” (ESPAÑA, 2022f).

<sup>18</sup> A Lei Orgânica para Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens (LOIEMH), também conhecida como lei para igualdade integral, prevê a obrigatoriedade empresarial de respeitar a igualdade de tratamento e de oportunidades para homens e mulheres, sendo que a obrigação de negociar se impõe a todas as empresas e a elaboração dos planos de igualdade serão obrigatórios quando determinado por convênios coletivos, pela autoridade laboral ou, nos termos da lei, para as empresas com mais de cinquenta trabalhadores. Nas empresas com menos trabalhadores, a elaboração dos planos de igualdade é voluntária, mas há necessidade de consulta às representações de trabalhadores (ESPAÑA, 2020, 2022a). Os planos de igualdade das empresas são catalogados no Registro dos Convênios e Acordos Coletivos de Trabalho, no Ministério do Trabalho. Sobre o tema consultar também Romero Rodenas (2021).

<sup>19</sup> Introduzir no ordenamento jurídico regras mais eficazes para o combate à violência machista e para obter medidas para igualdade real foram algumas das pautas levadas pelo movimento de mulheres e por partidos da coalização. Impulsionado pelo ativismo feminista, o conjunto normativo sobre igualdade efetiva e real entre homens e mulheres foi conquistado no desenrolar da visibilidade obtida pelos protestos e pela Greve Feminista de 8 de março de 2018 (ALEJANDRA PENALVA *et al*, 2022), cuja mobilização contínua prossegue nas atividades de cada Dia Internacional das Mulheres (8M) e se refere ao movimento global de mulheres.

Nesse contexto foi criado todo um microsistema jurídico-político em favor da igualdade real e da superação de discriminações na esfera do trabalho composto por planos de igualdade, decisões judiciais que reconheceram a legitimidade dos sindicatos para firmar esses planos e por um conjunto de novas leis. Houve todo um reforço da negociação coletiva para a adoção dos planos de igualdade obrigatórios nas empresas, de modo que, atualmente, existem diversas normas derivadas deles e os planos podem ser considerados elementos centrais para que sejam estabelecidos protocolos de denúncia e proteção para as vítimas de *assédio sexual* e/ou *assédio por razão de sexo*. Dentre as leis que completam este microsistema, além da Lei Orgânica 1/2023, incluem-se o Real Decreto-Lei 6/2019, a Lei 15/2022 e a Lei 4/2023.

O Real Decreto-Lei 6/2019, promulgado por ocasião do Dia Internacional das Mulheres, que proíbe a desigualdade de direitos entre contratados de trabalhadores por tempo parcial e trabalhadores com tempo integral, um dos aspectos mais relevantes da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, além de reforçar medidas de proteção real às mulheres, como a declaração de nulidade das dispensas em razão da maternidade, de forma a assegurar a reintegração ao emprego e não apenas o pagamento de compensações econômicas.

A Lei 15/2022 avançou substancialmente em matéria de igualdade ao exigir que todas as pessoas jurídicas e naturais, públicas ou privadas, atuem para prevenir, eliminar e corrigir todas as formas de discriminação, afirmando o direito de toda pessoa não ser discriminada em qualquer circunstância pessoal ou social (o que envolve os aspectos laborais), por condições múltiplas, dentre as quais a orientação ou identidade sexual, a expressão de gênero, a convicção, a opinião e a condição de saúde. Seu capítulo II estabelece um conjunto de direitos e deveres para assegurar a igualdade nos diferenciados âmbitos da vida social. No âmbito do trabalho, a lei incide sobre o acesso, a formação, as condições de trabalho, de promoção e de dispensa, objetivando um tratamento integral para uma igualdade efetiva. Para a garantia da lei, foram previstos múltiplos mecanismos, como a fixação de sanções incidentes nos casos de infração; as atribuições à inspeção do trabalho; a criação de uma *Autoridade Independente para a Igualdade de Tratamento e de Não Discriminação* com competência para zelar pela igualdade em todo o âmbito

objetivo de aplicação normativa, que inclui setores públicos e privados; e a distribuição de prerrogativas para organizações sindicais e organizações empresariais negociarem coletivamente em favor da promoção da igualdade.

O reforço às políticas de igualdade efetiva se completa com a conhecida “Lei Trans” (Lei 4/2023), voltada para superar as discriminações sofridas por lésbicas, gays, transexuais, bissexuais e intersexuais (LGTBI). Em seu âmbito, a centralidade do trabalho atua de modo transversal em todas as políticas públicas antidiscriminatórias e de igualdade de oportunidades para as pessoas LGTBI. São estabelecidos deveres para os organismos das administrações públicas e para as empresas. Ademais, nas políticas de emprego, a Administração Pública deve atuar para fomentar a negociação coletiva, bem como dar formação específica para a inspeção do trabalho exercer seu mister de atuar em prol da igualdade e não discriminação. As empresas com mais de cinquenta trabalhadores devem contar com um “conjunto planejado de medidas e recursos para alcançar a igualdade real e efetiva das pessoas LGTBI, que inclua um protocolo de atuação para atenção ao assédio ou violência” (ESPAÑA, 2023e, tradução nossa).

Como as medidas devem ser pactuadas através de negociação coletiva e acordadas com a representação legal das pessoas trabalhadoras, a doutrina hoje discute se tal obrigação enseja a adoção de um segundo plano de igualdade ou se a empresa deverá negociar um único plano de igualdade. Destaque deve ser dado à multiplicidade das técnicas normativas utilizadas e tipos de normas, em uma teia que conjuga *soft law*<sup>20</sup> e *hard law*.

Vale ressaltar que, nesse conjunto de normas, as noções de urgência e de relevância para adotar medidas de excepcionalidade legislativa foram invocadas com o intuito de resguardar direitos fundamentais<sup>21</sup> – vide a interessante exposição de motivos que justifica o RDL 6 de 2019. A Espanha já estabelecera legislação promocional com vistas a assegurar a igualdade entre homens e mulheres desde 2007, mas os resultados

---

<sup>20</sup> A previsão de que por meio do Conselho de Participação das pessoas LGTBI se difundirão as “boas práticas” realizadas pelas empresas em matéria de inclusão de coletivos LGTBI e para promover a igualdade e não discriminação é uma das típicas previsões de *soft law* existentes.

<sup>21</sup> Conforme nota publicada pelo Tribunal Constitucional (2023), na qual se esclarece a posição majoritária adotada pelo Tribunal na STC 18/2023, relatada pelo Presidente Cándido Conde-Pumpido Tourón, vencidos quatro magistrados. Sobre o tema, consultar também Baylos Grau (2023).

além do esperado e a persistência de fortes desigualdades de gênero mais de uma década depois foram os fundamentos utilizados para a aprovação de medida de urgência e relevância e reforço das políticas de igualdade para superar a situação de desigualdade e afetação na fruição dos direitos fundamentais de metade da população. Como se verifica pela análise de todas as exposições de motivos dos Decretos-Leis aprovados no período, há uma atividade exegética de fundamentação da relevância e da urgência das medidas, a estruturar políticas de governo por tal modalidade legislativa que impulsiona a atividade parlamentar incidindo sobre as pautas em disputa. Nota-se, contudo, que os bens jurídicos protegidos, as políticas públicas para as quais se invoca a urgência e os valores contidos nas normas se distinguem do *reformismo permanente* que erode os valores do Estado Social e Constitucional de Direito em favor de uma legalidade ultraliberal que provoca o esquecimento da Constituição (OST, 2005; FERREIRA, 2012; GRILLO, SOARES, 2022; SOARES, 2021).

Outro aspecto das medidas legislativas de reconfiguração do mercado de trabalho aqui estudadas, que denota o esforço por reconstruir um Estado social e reduzir as situações de vulnerabilidade laboral e social, consiste na ampla reformulação na Lei de Emprego (Lei 3/2023), ocorrida no primeiro bimestre de 2023, no âmbito da execução do Plano de Recuperação, Transformação e Resiliência, fincado, segundo Merino Segovia (2023), no Pilar Europeu de Direitos Sociais (COMISSÃO EUROPEIA, 2021), que reconhece a desigualdade e a pobreza no trabalho como desafios a serem enfrentados assegurando salários adequados e com o resgate da capacidade de o trabalho ser um elemento de inclusão social. A nova política de emprego da Espanha avançou e superou as diretrizes estabelecidas na Convenção n. 122 da OIT, com o objetivo de assegurar trabalho decente, promover desenvolvimento inclusivo e voltado para a promoção da igualdade de oportunidades, com a garantia de direitos sociais e fundado na necessidade de superar a exclusão, “consequência de uma aplicação deficiente do direito à proteção social” (MERINO SEGOVIA, 2023, p. 36, tradução nossa).

A governança do emprego por meio de políticas que envolvem programas, serviços, decisões e planos voltados à redução do desemprego, desenvolvimento do emprego digno (políticas ativas) e que estabelecem a proteção em face ao desemprego

(políticas passivas) é reorientada para a geração de trabalho decente, estável e de qualidade. Em parte, essa governança envolve políticas seletivas que fomentam a contratação de pessoas integrantes de coletivos considerados em situação de vulnerabilidade, para os quais se dirigem uma atenção particular e prioritária.

As medidas de estímulo ao emprego que envolvem incentivos às empresas devem se desenvolver à luz de perspectivas interseccionais e de gênero. Releva observar que a perspectiva de gênero não se destina apenas aos incentivos ao mercado de trabalho das mulheres, mas à redução da segregação ocupacional, pois além de medidas de incentivo para empresas que incrementaram o emprego feminino, admite-se que se desenvolvam medidas voltadas para incorporar trabalhadores varões em âmbitos laborais com alta presença feminina de modo desproporcional.

Cumprе mencionar também que a Lei 3/2023 alterou as regras do Estatuto dos Trabalhadores relativas às dispensas coletivas<sup>22</sup> para estabelecer que a Inspeção do Trabalho, em seu informe/parecer sobre a ocorrência das causas alegadas pelo empregador e os documentos comprobatórios apresentados, realize uma apreciação meritória sobre a compatibilidade entre argumentos empresariais e provas coligidas. Atribui-se à autoridade pública um papel ativo no exame e auditoria dos dados empresariais, com a elaboração de informe fundamentado (LÓPEZ PARADA, 2023). A inovação pode ensejar um maior controle administrativo e jurisdicional sobre as dispensas coletivas, mormente em caso de inexistência de acordos com as representações de trabalhadores.

Outra regra com efeito indireto nas relações de trabalho foi introduzida no Real Decreto-Lei 1/2023, que versa sobre o ressarcimento aos cofres públicos espanhóis de subsídios e bonificações recebidos por empresas que decidirem deslocar seus estabelecimentos, unidades ou plantas produtivas para outros países externos à União Europeia. Com tal previsão, incidente sobre deslocalizações, pretende-se obter um efeito

---

<sup>22</sup> Referimo-nos à seguinte modificação no artigo 51, apartado 2 do ET: “*El informe de la inspección, además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir*” (ESPAÑA, 2023a).

dissuasório da conduta empresarial que diminui postos de trabalho e, não raro, ocasiona dispensas em massa.

Se as formas de regulação acima têm o potencial de agradar os *juslaboralistas*, outras despertam maiores controvérsias. É o caso da Lei 2/2023, oriunda do Ministério da Justiça. A chamada lei de proteção ao informante é uma regra “híbrida”, com “problemas de fundo e forma”, que não agrada aos *juslaboralistas* por conter formulações conceituais pouco adequadas às relações de trabalho, como uma exigência de boa-fé para acessar o sistema de proteção ao informante (GÓMEZ GORDILLO, 2023). A “antipática lei”, contudo, não se refere exclusivamente a casos de corrupção e temas fiscais ou mercantis, se autodefinindo como norma promocional, que pretende fomentar a colaboração cidadã na persecução de determinados incumprimentos normativos. Cria um microsistema de proteção de informantes, trabalhadores, seus representantes e familiares, dentre outros que atuem como informantes de violações graves à lei. O objetivo é criar um sistema de proteção para os trabalhadores, para que não tenham receio de denunciar graves violações ao ordenamento jurídico. A lei proíbe atos de represália, de ameaça ou tentativa de represálias patronais contra pessoas que realizem as denúncias legalmente previstas. Contudo, como advertem os críticos, caberia acionar o sistema de garantias laborais imediatamente depois da informação prestada pelo trabalhador, retirando as proteções em caso de comprovada má-fé, em vez de exigir uma prévia análise de atuação de boa-fé para acioná-lo (GÓMEZ GORDILLO, 2023). Por outro lado, é interessante destacar o dever de prévia consulta às representações legais das pessoas trabalhadoras para o estabelecimento de sistemas internos de informações e submissão às regras sobre proteção de dados pessoais, assegurando a anonimização, além de prever sistema externo com a instituição da Autoridade Independente de Proteção ao Informante, a ser criada.

Por fim, mas não menos importante, diante de problemas energéticos e ambientais e com o país sofrendo alterações bruscas nas temperaturas em virtude das mudanças climáticas, foi aprovada no Conselho de Ministros a proposição do Ministério do Trabalho e Economia Social para incluir regras de proteção às pessoas trabalhadoras diante de riscos específicos relacionados a fenômenos adversos, incluindo proibição de

determinadas tarefas de trabalho ao ar livre em casos de temperaturas extremas. Assim como outros temas e problemas contemporâneos, as mudanças climáticas chegam, ainda que timidamente, ao Direito do Trabalho.

O particularismo do Direito do Trabalho ganha novas dimensões, pela confluência de uma rede de atores, protagonistas, novas arenas, agendas e dinâmicas. Entre elementos de conservação e de mudança, permanece a teia integrada de fontes estatais e extra estatais de produção de juridicidade; renovam-se os problemas e desafios para afrontar a exacerbação do poder empregatício que adquire dimensões inimagináveis em uma “sociedade de vigilância” (ZUBOFF, 2020), alimentada por dados e com gerenciamento algorítmico (GÓMEZ GORDILLO, 2021) a exigir a (re)construção de institutos e instrumentos que auxiliem para reequilibrar as assimetrias de poder nas relações entre capital e trabalho.

Como se observa, a quádrupla perspectiva de respeitar, assegurar, proteger e promover direitos das pessoas em todas as suas dimensões de vida, com ênfase na dimensão laboral perpassou todas as políticas de governo, assim como a promoção do papel das entidades sindicais representativas, seja quando se discutiu questões penais, algoritmos, proteção de dados pessoais, problemas energéticos ou mudanças climáticas.

O regime parlamentarista adotado e a crise do bipartidarismo com a eclosão de novos partidos políticos e a necessidade de construir acordos para a escolha do Presidente do governo (denominação espanhola para o cargo de primeiro-ministro) são alguns aspectos que contribuem para elucidar a transversalidade do trabalho nas políticas de governo e nas pautas por igualdade. Por um lado, permitem visibilizar as reivindicações dos movimentos sindicais e feministas representadas na coalizão eleitoral e ajudam a explicar o protagonismo do ministério do trabalho – cuja ministra, com uma história de ligação com a advocacia sindical e trabalhista, assume a segunda vice presidência do governo – e dos ministérios da igualdade e dos direitos sociais, ocupados por lideranças oriundas de diversos movimentos sociais por igualdade, como o feminismo e a luta das pessoas com deficiência, intrinsecamente comprometidos com seus compromissos eleitorais assumidos na coalizão<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Referimo-nos respectivamente às ministras Yolanda Díaz, Irene Montero e Ione Belarra.

Ademais, a governabilidade da gestão do PSOE, partido sem maioria absoluta no legislativo, dependeu de seus aliados minoritários (coalizão de esquerda), reunidos em torno de propostas específicas de reforma trabalhista e de luta por igualdade efetiva. Deste modo, os votos para as propostas enviadas pelo executivo eram aprovados a partir da maioria conquistada por meio da coalização, em maior ou menor grau de consenso.

Por outro lado, além do pluripartidarismo e da atuação política das representações originárias ou relacionadas com os movimentos sociais e sindicais, o desenho institucional, as normas constitucionais e cultura política propiciaram reuniões periódicas de Conselhos de Ministros, arena deliberativa onde se aprovaram as leis e decretos-leis de interesse do governo. Com o Conselho integrado pelos ministérios que representam as bancadas legislativas estabeleceu-se a possibilidade de que uma militância efetiva e propositiva possa interferir em favor de suas pautas. A atuação sindical neste processo foi intensa, ativa e relevante, impulsionando o governo, dialogando e construindo consensos, organizando manifestações e greves, em trabalho árduo de conscientização, divulgação, interpretação e efetivação das normas e regras conquistadas.

A transversalidade da pauta trabalhista e a centralidade do trabalho nas políticas do governo devem-se em grande medida ao diálogo social e às negociações tripartites realizadas com o voto ativo e as proposições do Ministério do Trabalho e Economia Social, mas também do consenso governamental em torno da urgência e relevância das temáticas trazidas pela coalização de esquerda, com o impulso de projetos e decretos-lei, ou da possibilidade de interferir em todas as proposições oriundas do executivo.

Observa-se a ampliação dos *atores* que protagonizaram mudanças com vistas a retomar o caminho das reformas que alteram estruturas de poder (governos, ministérios, partidos políticos, sindicatos, universidades etc.), engendrando *reconfigurações institucionais* e atuando em múltiplas escalas (negociações tripartites, diálogo social e comunitário, comunidade europeia e empresa). Da mesma forma, observa-se o resgate do papel da política e do direito contra determinismos econômicos ou tecnológicos que alimentam posições conformistas ou idealistas existentes no plano das análises teóricas e/ou da *práxis* das relações sociais.

Há um complexo de relações que articulam atores sindicais, organizações empresariais, partidos, coalizões governamentais, movimentos sociais e plataformas cidadãs em uma trama que envolve ativismo político e militância jurídica comprometida com os direitos humanos e com a redução ou superação das desigualdades. Tal aspecto *sugere estar aberto o campo para novos estudos sobre a experiência espanhola, com abordagens que articulem perspectivas transdisciplinares*: no campo do direito do trabalho e da ciência política, com a sociologia do trabalho e a sociologia dos movimentos sociais etc. Por outro viés, fica demonstrada a importância da integração extensionista entre universidades e movimentos sindicais e sociais, bem como da cultura jurídica inovadora, não apenas reativa, mas propositiva.

## CODA

Um olhar sobre a produção normativa em análise evidencia a validade do argumento central deste artigo: o de que para além da reforma trabalhista, a centralidade do trabalho – compreendida não como expressão de “uma sociedade do trabalho”, mas como uma lente que permite uma crítica às formas sociais e uma ação política “pela perspectiva do trabalho”<sup>24</sup> – perpassa a produção legislativa deste tempo histórico que constitui uma experiência de governo laboral no século XXI.

O governo de coalizão e a rede de juristas comprometidos com as críticas e as políticas de direito, ao recolocarem os temas do Direito do Trabalho no centro do debate político após anos de políticas de austeridade, não apenas promoveram políticas de redistribuição e voltadas para a melhoria das condições de trabalho, mas ampliaram as escalas em que se processaram as disputas entre capital e trabalho, desenvolveram contrapoderes das pessoas que trabalham e propiciaram o reconhecimento de direitos fundamentais. Junto ao protagonismo político-laboral que ascendeu ao governo, a

---

<sup>24</sup> Para o deslocamento da noção de centralidade do trabalho de uma “sociedade do trabalho” para uma “sociedade pela perspectiva do trabalho”, consultar Wolfgang Leo Maar (2006, p. 26): “O sentido humanista, emancipatório, da centralidade do trabalho, não se efetiva na sociedade do trabalho, mas em uma sociedade pela perspectiva do trabalho [...] a centralidade do trabalho diz respeito [...] à crítica à forma sociais determinadas na formação vigente”.

militância feminista e suas lutas por igualdade contribuíram para a edificação dos pilares sobre os quais se assentam os caminhos para a (re)construção do Direito do Trabalho.

Houve mesmo todo um aceno para a construção de novos modelos de Direito do Trabalho em chave democrática. Esse direito para o século XXI, distante dos modelos autoritários e ultraliberais hegemônicos em boa parte do mundo, pôde ser vislumbrado pelo lugar ocupado pelas relações de trabalho e pelos atores sindicais e sociais que representam as pessoas que vivem do trabalho em todas as políticas de governo, articulando um tecido normativo integrado por regras de variegados tipos. Tendo como pressuposto a busca por assegurar a dignidade no trabalho e o trabalho decente, o desafio que se punha era de um lado controlar os poderes econômicos e, de outro, promover a participação das entidades sindicais, de outros coletivos de trabalhadores e dos movimentos sociais.

Com efeito, a presença das normas de reforço da ordem pública social atribuiu recursos de poder para as representações de trabalhadores; conferiu agência a atores coletivos para tratar de temas contemporâneos (tais como planos de igualdade, negociação de algoritmos, inclusão digital, brechas de gênero e diversidade); fortaleceu a inspeção do trabalho e a capacidade de intervenção preventiva e dissuasória de condutas empregatícias que promovem a fuga do direito ou que desconsiderem os riscos laborais que surgem no multifacetado mundo do trabalho no século XXI; promoveu uma política ativa com vistas a empreender um processo de mudança social, fundado na inclusão, na não discriminação, na busca pela igualdade e no ativismo cívico laboral, com a educação para a cidadania.

O reformismo espanhol do quinquênio 2018-2023 foi, em suma, uma pequena grande contribuição para o controle dos gigantes poderes privados que se apropriam do trabalho humano no financeirizado capitalismo de plataformas e para permitir o pleno desenvolvimento de pessoas, coletivos, sindicatos e movimentos de resistência ao conservadorismo ultraliberal que ronda nosso tempo histórico. Um direito por reconstituir, um trabalho de recompor: direitos no plural, a partir do plural, somando pautas e lutas emancipatórias e por igualdade efetiva, para melhorar as condições de vida, dignidade e das pessoas que compõe a classe que vive do trabalho em suas mais diversas

expressões, gerações e demandas. Entre práticas, disputas, políticas e normas, se experiencia e se redesenha um Direito do Trabalho presente na vida presente das pessoas e com um olhar para o futuro. Um Direito para um mundo em permanente mudança, antenado com as questões complexas de uma sociedade, cada vez mais digital e plural, voltado para todas as formas de trabalho humano, ecológico e emancipador, capaz de abalar a divisão sexual do trabalho, redistribuir poderes, reduzir assimetrias, controlar poderes, reduzir a duração de trabalho e a subordinação para assegurar tempo livre e possibilidades para o bem-viver.

## REFERÊNCIAS

BAYLOS GRAU, Antonio. **Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012**. Albacete: Bomarzo, 2012.

\_\_\_\_\_. (org.). **Modelos de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas**. Albacete, Bomarzo, 2013.

\_\_\_\_\_. **A vueltas con el algoritmo**: Derechos de Información y Negociación Colectiva. Blog Según Antonio Baylos, 20 mai. 2021. Disponível em: <https://baylos.blogspot.com/2021/05/a-vueltas-con-el-algoritmo-derechos-de.html>. Acesso em: 28 mai. 2023.

\_\_\_\_\_. La Constitucionalidad del Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (Breve comentario a la STC 18/2023). **Revista de Derecho Social**, Albacete, n. 101, p. 141-150, 2023.

COMISSÃO EUROPEIA. **Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais**. Publicado em 4 mar. 2021. Disponível em: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/pt/>. Acesso em: 29 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. **Next Generation EU**. Disponível em: [https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility\\_pt](https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility_pt). Acesso em: 15 out. 2023.

DUNLOP, John T. **Industrial relations systems**. Carbondale: Southern Illinois University Press, 1993.

ESPAÑA. [Constitución (1978)]. **Constitución española de 1978**. Madrid: Cortes Generales, [2011]. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>. Acesso em: 23 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.** Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Madri: Jefatura del Estado, [2018]. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>. Acesso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.** Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Madri: Jefatura del Estado, [2019]. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>. Acesso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre.** Por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Madri: Jefatura del Estado, [2020]. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>. Acesso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada)**, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. Boletín Oficial del Estado, n. 139, 11 jun. 2021a. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-9719>. Acesso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Real Decreto-ley 09/2021, de 11 de mayo.** Modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Madri: Jefatura del Estado, [2021b]. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.** Madrid, 16 jun. 2021c. Disponível em: <https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/16062021-Componente23.pdf>. Acesso em: 8 dez. 2022.

\_\_\_\_\_. **Ley 10/2021, de 9 de julio.** Ley de trabajo a distancia. Madri: Jefatura del Estado, [2021d]. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>. Acesso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Ley 12/2021, de 28 de septiembre.** Modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Madri: Jefatura del Estado, [2021e]. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15767>. Acesso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre.** Medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo. Madri: Jefatura del Estado, [2021f]. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/09/28/18>. Acesso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.** Medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Madrid: Jefatura del Estado, [2021g]. Disponible em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>. Acceso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.** Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Madrid: Jefatura del Estado, [2022a]. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>. Acceso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo.** Por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector. Madrid: Jefatura del Estado, [2022b]. Disponible em: <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-4583>. Acceso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Ley 15/2022, de 12 de julio.** Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Madrid: Jefatura del Estado, [2022c]. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-11589>. Acceso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre.** Para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Madrid: Jefatura del Estado, [2022d]. Disponible em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/09/06/16>. Acceso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Instrumento de ratificación del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas,** hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995. Boletín Oficial del Estado, nº 263, 2 nov. 2022e. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-17976>. Acceso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre.** Ley de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso. Madrid: Jefatura del Estado, [2022f]. Disponible em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/12/22/14/con>. Acceso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.** Aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Madrid: Jefatura del Estado, [2023a]. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acceso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.** Medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. Madrid: Jefatura del Estado, [2023b]. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-625>. Acceso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Ley 2/2023, de 20 de febrero.** Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Madrid: Jefatura del Estado, [2023c]. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-4513>. Acceso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Ley 3/2023, de 28 de febrero.** Ley de Empleo. Madrid: Jefatura del Estado, [2023d]. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5365>. Acceso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Ley 4/2023, de 28 de febrero.** Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Madrid: Jefatura del Estado, [2023e]. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5366>. Acceso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero.** Modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Madrid: Jefatura del Estado, [2023f]. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5364>. Acceso em: 24 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo.** Medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas. Madrid: Jefatura del Estado, [2023g]. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-11187>. Acceso em: 24 jun. 2023.

FERREIRA, Antonio Casimiro. **Sociedade da Austeridade e Direito do Trabalho de Exceção.** Lisboa: Vida Econômica, 2012.

GOBIERNO Y AGENTES SOCIALES alcanzan un acuerdo en la gran reforma estructural del mercado de trabajo. **La Moncloa**, 23 dez. 2021. Disponible em: [https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/231221-reforma\\_laboral.aspx](https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/231221-reforma_laboral.aspx). Acceso em: 28 maio de 2023.

GÓMEZ GORDILLO, Rafael. Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras. **Temas laborales**, n. 157, p. 161-182, 2021.

\_\_\_\_\_. **La obligación empresarial de configurar el canal de denuncias y protección al informante tras la Ley 2/2023.** Trabalho apresentado nas Jornadas de Estudio, Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO – 60. ed. Albacete, 2023.

GRILLO, Sayonara; SOARES, José Luiz. Neoliberalismo e aceleração do tempo jurídico: elementos para uma compreensão das reformas trabalhistas no Brasil. *In*: EMERIQUE, L. B.; BERNER, V. O.; DALMAU, R. M. (orgs.). “**Pés no presente e olhos no futuro**”: reflexões sobre direitos humanos, democracia e desenhos institucionais. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2022, p. 148-159.

LEO MAAR, Wolfgang. A dialética da centralidade do trabalho. **Revista Ciência e Cultura**, São Paulo, vol. 58, n. 4, p. 26-28, out.-dez. 2006.

LÓPEZ PARADA, Rafael. **El nuevo papel de la inspección de trabajo ante el despido colectivo tras la Ley 3/2023.** Trabalho apresentado nas Jornadas de Estudio, Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO – 60. ed. Albacete, 2023.

MERINO SEGOVIA, Amparo. La vulnerabilidad social desde la perspectiva del empleo y la protección social. *In*: **Empleo y protección social.** Ponencias del XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social (Colección Informes y Estudios, Serie Empleo, n. 65), 2023, p. 19-48.

OST, François. **O Tempo do Direito.** Bauru: Edusc, 2005.

PENALVA, Alejandra *et al.* Contenido del plan de igualdad. *In*: CAVAS MARTÍNEZ, F. *et al.* (eds.). **Guía práctica de planes de igualdad para empresas privadas y públicas.** Murcia: Laborum, 2022, p. 87-137.

PSOE; UNIDAS PODEMOS. **Coalición Progresista: Un nuevo acuerdo para España.** Madrid, 30 dez. 2019. Disponível em: [https://izquierdaunida.org/wp-content/uploads/2019/12/Programa-Gobierno-Coalicion-PSOE\\_UP.pdf](https://izquierdaunida.org/wp-content/uploads/2019/12/Programa-Gobierno-Coalicion-PSOE_UP.pdf). Acesso em: 11 jun. 2023.

ROMERO RODENAS, María José. **Planes de igualdad en la empresa privada y en el sector público.** Albacete: Bomarzo, 2021.

SANCHÉZ-MOSQUERA, Marcial; GUTIÉRREZ GONZÁLEZ, Pablo (orgs.). **Instituciones del mercado de trabajo en España.** Una visión de largo plazo y comparada con el sur de Europa. Madrid: Sílex, 2023.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (orgs.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2018.

SOARES, José Luiz. O tempo e o Direito do Trabalho no Brasil da pandemia de Covid-19: quatro teses inspiradas em François Ost. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, vol. 4, p. 1-35, 2021.

SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, vol. IV, n. 03, p. 17-62, set.-dez. 2018.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. **El pleno del TC considera constitucional el Real Decreto-ley 6/2019 de Igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y desestima el recurso de inconstitucionalidad del grupo parlamentario popular**. Nota Informativa n. 23, 21 mar. 2023. Disponível em: [https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP\\_2023\\_023/NOTA%20INFORMATIVA%20N%C2%BA%2023-2023.pdf](https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP_2023_023/NOTA%20INFORMATIVA%20N%C2%BA%2023-2023.pdf). Acesso em: 08 jun. 2023.

TRILLO PÁRRAGA, Francisco José. **Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público**. Albacete: Bomarzo, 2021.

\_\_\_\_\_. **Derecho del trabajo digital: trabajo a distancia y teletrabajo público**. Albacete: Bomarzo, 2023.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

**Sobre a autora:**

**Sayonara Grillo** | E-mail: [sayonara.ufrj@gmail.com](mailto:sayonara.ufrj@gmail.com)

Professora associada de Direito do Trabalho da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) é coordenadora do grupo de pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho (CIRT), doutora em ciências jurídicas e mestre em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela PUC-Rio, com estágio pós-doutoral no Centro Europeu e Latino-americano para o Diálogo Social da Universidade Castilla la Mancha (UCLM).

**Data de submissão:** 22 de junho de 2023.

**Data do aceite:** 27 de outubro de 2023.