

Brasil e Espanha: Um olhar comparativo sobre o direito do trabalho

Brazil and Spain: A comparative look at labor law

Brasil y España: Una mirada comparativa sobre el derecho del trabajo

Brasil ha España: Oñembohovakévo ojuehe derecho mba'apo rehegua

Bernard Pereira Almeida

<https://orcid.org/0000-0003-4714-4020>

Fecha de recepción 06/08/2025

Fecha de aceptación 01/10/2025

Nota del autor

bernardavd@hotmail.com

Facultad de Derecho de Cachoeiro de Itapemirim (FDCI).

Resumo

O presente estudo analisa as principais semelhanças entre o Direito do Trabalho no Brasil e na Espanha, com foco nos princípios protetivos e nas estruturas normativas que sustentam ambos os sistemas. O problema central consiste em compreender como duas legislações oriundas da tradição romano-germânica, mas inseridas em contextos socioeconômicos distintos, convergem em suas bases conceituais e práticas. A pesquisa, de caráter bibliográfico e comparativo, utiliza fontes doutrinárias, legislativas e jurisprudenciais para identificar paralelismos quanto à proteção ao trabalhador, à negociação coletiva e às reformas laborais recentes. Os resultados indicam que, apesar das particularidades nacionais, Brasil e Espanha compartilham fundamentos comuns de proteção social e de equilíbrio nas relações de trabalho, expressando a permanência de princípios do Estado Social na regulação do trabalho contemporâneo.

Palavras-Chave: Análise comparativa Brasil/Espanha, direito do trabalho, direito civil.

Abstract

The present study analyzes the main similarities between Labor Law in Brazil and Spain, focusing on the protective principles and the normative structures that underpin both systems. The central issue lies in understanding how two legal frameworks rooted in the Romano-Germanic tradition, yet embedded in distinct socioeconomic contexts, converge in their conceptual and practical foundations. This bibliographic and comparative research draws on doctrinal, legislative, and jurisprudential sources to identify parallels regarding worker protection, collective bargaining, and recent labor reforms. The findings indicate that, despite national particularities, Brazil and Spain share common foundations of social protection and balance in labor relations, reflecting the enduring presence of Social State principles in the regulation of contemporary labor.

Keywords: Comparative analysis Brazil/Spain, labor law, civil law.

Resumen

El presente estudio analiza las principales similitudes entre el Derecho del Trabajo en Brasil y España, centrándose en los principios protectores y en las estructuras normativas que sustentan ambos sistemas. El problema central radica en comprender cómo dos legislaciones oriundas de la tradición romano-germánica, pero insertadas en contextos socioeconómicos distintos, convergen en sus bases conceptuales y prácticas. La investigación, de carácter bibliográfico y comparativo, utiliza fuentes doctrinales, legislativas y jurisprudenciales para identificar paralelismos en cuanto a la protección del trabajador, la negociación colectiva y las recientes reformas laborales. Los resultados indican que, a pesar de las particularidades nacionales, Brasil y España comparten fundamentos comunes de protección social y de equilibrio en las relaciones laborales, expresando la permanencia de los principios del Estado Social en la regulación del trabajo contemporáneo.

Palabras Clave: Análisis comparativo Brasil/España, derecho del trabajo, *derecho civil*.

Ñemombyky

Ko jeporekapy reheae ñehesa'ýjo mba'épepa ojojogua Derecho Mba'apo rehegua Brasil ha España-pe, ha ojepytave mba'éichapa ñeñangareko mba'apohára rehe ha umi léi omopyendáva mokõivépe. Apañuãi iporo'ovéva ojejuhu ojehechakuaávo mba'éiha léi apesã ouva amoite Roma ha Germania-yguágui, katu ñemboguatáva mokõi tenda mombyry ha ñambuehápe, ojokupyty he'iséva ha ñemboguatápe. Ko jeporekapy ojeporuhápe jehaipyre ha ñombohovakehápe, ojejepovyvy umi doctrina, léi ha tembiasakue rehe jahechápa ñombohovake mokõive tetã mba'apohárare ñeñangareko, atyháicha mba'apohára opytávo peteĩ ñe'ême momba'apohára ndive ha avei umi mba'e ñembopyahu ramóva mba'apo rehegua. Tembiapokue ohechauka jepevéramo mokõive tetã oguereko mba'éichapa ñemongu'e, ipeteicha omopyendahápe tetãyguare ñeñangareko ha mba'apohápe jeikove ñõndive, ojehechaukávo mokõivépe imbareteha upe Estado Social pyenda ñemohendávo mba'aporenda ko'agagua.

Mba'e mba'érepa ñeñe'ẽ: Brasil/España ñembohovake ñehesa'ýjo rupi, derecho mba'apo rehegua, tetãyguakuéra derecho maymáva.

Brasil e Espanha Um olhar comparativo sobre o direito do trabalho

A comparação entre o Direito do Trabalho no Brasil e na Espanha constitui um campo fértil de análise, na medida em que ambos os ordenamentos se desenvolveram sob a influência do modelo jurídico romano-germânico e do ideal de proteção social ao trabalhador, característico do Estado de Bem-Estar. Ainda que inseridos em contextos históricos, políticos e econômicos distintos, os dois sistemas partilham princípios estruturantes semelhantes, como o da proteção ao trabalhador, o da continuidade da relação de emprego e o da irrenunciabilidade de direitos.

Essa convergência teórica e normativa torna relevante o estudo comparativo, pois permite compreender de que forma tradições jurídicas afins enfrentam desafios contemporâneos semelhantes no campo das relações laborais. O problema central que orienta esta pesquisa é identificar até que ponto as legislações trabalhistas de Brasil e Espanha, ambas de matriz civilista e fortemente marcadas por períodos autoritários, convergem na formulação de mecanismos de proteção social e de regulação das relações de trabalho.

Embora cada país tenha seguido trajetórias próprias, a base comum de seus sistemas jurídicos — influenciada pelo Direito romano e pelas experiências corporativistas europeias do século XX — possibilita o reconhecimento de padrões de similitude entre suas normas, princípios e práticas institucionais. A análise dessas semelhanças, portanto, contribui para o entendimento do papel do Direito do Trabalho na construção de sociedades mais equilibradas e justas.

O objetivo geral do estudo é identificar e analisar as principais semelhanças entre o Direito do Trabalho brasileiro e o espanhol. Como objetivos específicos, busca-se: (a) examinar a evolução histórica das legislações trabalhistas em ambos os países; (b) comparar os princípios fundamentais que estruturam suas normas; e (c) avaliar de que modo as recentes reformas laborais — a de 2017 no Brasil e a de 2012 na Espanha — alteraram a efetividade da proteção social do trabalhador. Essas metas visam oferecer uma leitura crítica e comparativa dos sistemas laborais, destacando tanto suas aproximações quanto as nuances que os diferenciam.

A metodologia empregada é de natureza bibliográfica e qualitativa, fundamentada na análise de obras doutrinárias, textos legislativos e documentos

normativos de ambos os países. Essa opção metodológica é justificada pelo caráter teórico e comparativo da pesquisa, que não busca testar hipóteses empíricas, mas compreender a estrutura conceitual e normativa do Direito do Trabalho em duas realidades jurídicas afins. O método comparativo permite evidenciar convergências e divergências, bem como contextualizar as influências recíprocas e as adaptações de cada ordenamento às transformações do mercado de trabalho globalizado.

A relevância do tema se intensifica diante das reformas trabalhistas implementadas nas últimas décadas, que, em nome da flexibilidade e da competitividade, reconfiguraram o papel do Direito do Trabalho nos dois países. No Brasil, a reforma de 2017 alterou mais de cem dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ampliando as possibilidades de negociação direta e de terceirização, ao passo que, na Espanha, a reforma de 2012 flexibilizou contratos e reduziu garantias coletivas sob o argumento de estimular o emprego.

Essas mudanças, ainda que distintas em forma e intensidade, revelam uma tendência comum: a diminuição da tutela estatal sobre as relações laborais e a ênfase na autonomia contratual como mecanismo regulador. Apesar dessas tendências flexibilizadoras, tanto no Brasil quanto na Espanha permanecem princípios estruturais que resistem à erosão dos direitos sociais e reafirmam o papel do Direito do Trabalho como instrumento de equilíbrio nas relações produtivas. O princípio da proteção, por exemplo, continua a orientar a interpretação normativa em favor do trabalhador, reconhecendo sua posição de vulnerabilidade diante do poder econômico do empregador.

De igual modo, a primazia da realidade e a continuidade da relação de emprego seguem sendo pilares interpretativos centrais na jurisprudência e na doutrina de ambos os países. Nesse sentido, compreender as semelhanças entre o Direito do Trabalho no Brasil e na Espanha é essencial não apenas para fins comparativos, mas também para repensar o papel do Estado e das instituições jurídicas na regulação do trabalho no século XXI. Ao evidenciar os pontos de convergência entre dois ordenamentos que compartilham origens históricas e desafios contemporâneos, este estudo contribui para uma reflexão crítica sobre a função social do trabalho e sobre os caminhos possíveis para a reconstrução de um modelo jurídico que promova justiça social, dignidade e equilíbrio nas relações laborais.

Método

O presente estudo baseia-se em pesquisa bibliográfica e documental, utilizando obras de referência, artigos acadêmicos, legislação e jurisprudência de ambos os países. O método de abordagem é qualitativo e comparativo, voltado à identificação de semelhanças conceituais e normativas entre os dois sistemas jurídicos.

A seleção das fontes priorizou autores renomados nas áreas de Direito do Trabalho brasileiro e espanhol, bem como normas fundamentais — como a Consolidação das Leis do Trabalho (1943) e o Estatuto dos Trabalhadores (1980). Foram também considerados documentos que tratam das reformas laborais recentes (2012 e 2017) e de seus efeitos nas relações de trabalho. A análise comparativa permitiu examinar tanto os fundamentos teóricos e principiológicos dos ordenamentos quanto suas aplicações práticas.

Dessa forma, a pesquisa se insere no campo da análise jurídico-comparativa, voltada à compreensão da convergência normativa e institucional de dois sistemas vinculados à tradição do civil law.

Resultados e discussões

Histórico e evolução do direito do trabalho no Brasil e na Espanha

O Direito do Trabalho é uma disciplina jurídica que surgiu como resposta às profundas transformações sociais e econômicas decorrentes da Revolução Industrial e do desenvolvimento do capitalismo. Tanto no Brasil quanto na Espanha, a evolução histórica desse ramo do direito foi marcada pela luta de classes, pela organização sindical e pela necessidade de proteção do trabalhador diante das condições de exploração que se intensificaram no final do século XIX e início do século XX. Este estudo busca apresentar um panorama histórico do desenvolvimento do Direito do Trabalho em ambos os países, destacando as influências comuns e o desenvolvimento de normas trabalhistas.

No Brasil, o Direito do Trabalho começou a se desenvolver de forma mais estruturada com a industrialização e a urbanização do início do século XX. Antes disso, o trabalho era regulado por normas esparsas, voltadas principalmente para a escravidão, abolida apenas em 1888. De acordo com Delgado, “o Direito do Trabalho brasileiro tem suas raízes no processo de

industrialização, quando o país começou a experimentar transformações sociais que exigiam a criação de uma legislação que protegesse os trabalhadores” (Delgado, 2021, p. 35). A criação de uma legislação específica para o trabalho no Brasil só ocorreu de maneira sistemática com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas. A CLT foi uma resposta normativa aos movimentos sindicais, em razão da pressão social por melhores condições de vida e de trabalho. O anarcossindicalismo, ou sindicalismo revolucionário, enquanto tendência dominante no movimento sindical deve ser destacado como elemento importante nesse contexto. De outro lado, como destaca Godinho, “a CLT marcou o início de um sistema normativo que buscava conciliar os interesses do capital e do trabalho, conferindo ao Estado o papel de mediador nas relações trabalhistas” (Godinho, 2018, p. 112).

Na Espanha, o desenvolvimento do Direito do Trabalho seguiu um percurso similar. A Revolução Industrial também foi um fator decisivo para o surgimento das primeiras normas trabalhistas no país. A partir do final do século XIX, o movimento operário espanhol começou a se organizar, exigindo melhores condições de trabalho e a criação de um sistema jurídico que regulamentasse as relações de trabalho. Em 1900, foi promulgada a primeira lei de proteção social, a Lei de Acidentes de Trabalho, que estabelecia a responsabilidade das empresas em casos de acidentes laborais. Segundo Baylos, “a evolução do Direito do Trabalho na Espanha esteve profundamente ligada às lutas sindicais e à necessidade de proteção dos trabalhadores, que viviam em condições precárias durante a industrialização” (Baylos, 2019, p. 89). No entanto, foi com a Segunda República, em 1931, que as normas trabalhistas passaram a se consolidar. Nesse período, houve uma expansão dos direitos sociais e a regulamentação do direito à greve, além da criação de tribunais de trabalho. Igualmente, o anarcossindicalismo neste período é elemento de destaque, no qual a Confederação Nacional do Trabalho (CNT) se coloca como importante organização sindical e revolucionária, com implicações diretas na Revolução de 1936 e na posterior guerra civil (1936-1939).

Tanto no Brasil quanto na Espanha, as influências sobre o Direito do Trabalho são múltiplas e decorrem de movimentos sociais e políticos internos, mas também de contextos internacionais. No caso do Brasil, há uma forte influência do corporativismo italiano, modelo imposto por Vargas para estruturar as relações trabalhistas e sindicais. Segundo Barros, “a estrutura sindical corporativa brasileira foi inspirada no modelo fascista italiano, onde o Estado

tinha um papel central na mediação das relações de trabalho e na regulamentação dos sindicatos” (Barros, 2020, p. 55).

Na Espanha, o Direito do Trabalho também foi influenciado por regimes autoritários, especialmente durante a ditadura fascista de Francisco Franco (1939-1975). Durante o regime franquista, as relações de trabalho eram controladas de maneira rígida pelo Estado, e os sindicatos independentes foram reprimidos. Para Baylos (2019) “a legislação trabalhista franquista era corporativista e visava a manutenção da ordem social e do controle do Estado sobre os trabalhadores” (p. 104).

Um ponto comum no desenvolvimento do Direito do Trabalho em ambos os países foi a necessidade de criar um sistema de controle do trabalhador, sob a alegação de proteção diante das desigualdades e injustiças provocadas pelo capitalismo industrial. A Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil e as reformas trabalhistas na Espanha refletem essa dinâmica nas relações capital/trabalho. No entanto, essa evolução não ocorreu de forma linear e pacífica. Tanto no Brasil quanto na Espanha, as conquistas trabalhistas foram fruto de mobilizações sociais e, em outros momentos, sofreram retrocessos, especialmente em contextos de regimes autoritários. No Brasil, por exemplo, a ditadura militar (1964-1985) promoveu uma série de reformas que restringiram os direitos trabalhistas e enfraqueceram os sindicatos. De acordo com Nogueira, “a legislação trabalhista durante o regime militar foi marcada por um caráter repressivo, com a imposição de limites à organização sindical e à liberdade de expressão dos trabalhadores” (Nogueira, 2022, p. 178).

Na Espanha, a transição para a democracia, após a morte de Franco em 1975, foi um momento crucial para a retomada das negociações coletivas e dos direitos sindicais. A Constituição de 1978 consagrou uma série de direitos sociais, incluindo o direito à greve e à negociação coletiva, consolidando as bases para o atual sistema de relações de trabalho no país. Como observa Rodríguez, “a transição democrática espanhola foi fundamental para a reconstrução do Direito do Trabalho, que passou a ser orientado por princípios de liberdade e justiça social” (Rodríguez, 2017, p. 67).

Em termos de desenvolvimento normativo, ambos os países passaram por reformas recentes que visam revisar as relações de trabalho e adaptar a legislação às novas realidades do mercado capitalista globalizado. No Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe significativas mudanças na CLT, flexibilizando normas sobre jornada de trabalho, terceirização e negociação

coletiva. Segundo Godinho, “a Reforma Trabalhista no Brasil foi uma tentativa de modernizar as relações de trabalho, mas ao custo de enfraquecer a proteção social dos trabalhadores” (Godinho, 2018, p. 233). Na Espanha, a Reforma Trabalhista de 2012, promovida pelo governo de Mariano Rajoy, também trouxe mudanças substanciais, com o objetivo de reduzir o desemprego e flexibilizar as condições de contratação e demissão. Para Baylos (2019) “a reforma de 2012 na Espanha representou um retrocesso nos direitos trabalhistas, especialmente no que diz respeito à segurança no emprego e à negociação coletiva” (p. 190).

Apesar dessas diferenças em termos de timing e de especificidades legislativas, é possível identificar uma tendência comum em ambos os países: a crescente flexibilização das relações de trabalho em resposta às pressões econômicas globais e à necessidade de competitividade no mercado internacional. No entanto, essa flexibilização tem sido amplamente criticada por especialistas e organizações sindicais, que veem nessas reformas uma ameaça à proteção social e à estabilidade no emprego.

Assim sendo, o desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho no Brasil e na Espanha compartilha diversas semelhanças, sendo marcado por influências comuns, como o corporativismo, as lutas sindicais e a regulamentação estatal das relações de trabalho. Ambos os países enfrentaram períodos de avanço e retrocesso na proteção aos trabalhadores, mas as conquistas sociais obtidas ao longo do século XX ainda permanecem como pilares fundamentais para a promoção da justiça social e do equilíbrio nas relações de trabalho. Embora as reformas recentes tenham trazido novas dinâmicas ao mercado de trabalho, o desafio de garantir e ampliar a proteção dos direitos dos trabalhadores em um contexto de globalização e flexibilização continua sendo uma questão central tanto no Brasil quanto na Espanha.

Dos princípios gerais do direito do trabalho nos dois países

Os princípios gerais do Direito do Trabalho no Brasil e na Espanha compartilham uma série de semelhanças fundamentais, devido a raízes históricas e jurídicas comuns, como a influência do Direito Romano e a adoção de normas de proteção aos trabalhadores. Esses princípios constituem a base sobre a qual as legislações trabalhistas de ambos os países foram construídas, com o objetivo central de controlar, de um lado e, de outro, assegurar direitos mínimos aos trabalhadores, normatizando sob a égide estatal as relações de poder

entre empregadores e empregados. Dentre os principais princípios, destaca-se o princípio da proteção, da continuidade da relação de emprego, da irrenunciabilidade de direitos e da primazia da realidade, todos fundamentais para a compreensão do sistema trabalhista em ambos os países.

O princípio da proteção é um dos pilares do Direito do Trabalho tanto no Brasil quanto na Espanha. Este princípio orienta a interpretação e aplicação das normas trabalhistas de maneira a garantir a maior proteção possível ao trabalhador, que é a parte hipossuficiente na relação de emprego. No Brasil, tal princípio encontra sua fundamentação na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e é amplamente aplicado pela jurisprudência. Conforme observa o renomado autor Maurício Godinho Delgado, “o princípio protetivo manifesta-se por meio de três subprincípios: o *in dubio pro operário*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica” (Delgado, 2021, p. 114). Esses subprincípios servem para orientar a aplicação da norma trabalhista, garantindo que, em caso de dúvida, a interpretação seja sempre em favor do trabalhador.

Na Espanha, o princípio da proteção também tem papel central na regulação trabalhista. Segundo a Lei do Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo 2/2015), o trabalhador é considerado a parte mais vulnerável, devendo, portanto, ser protegido de maneira prioritária. Em consonância com a visão brasileira, a legislação espanhola adota o princípio da norma mais favorável e da condição mais benéfica, assegurando que, em caso de conflito entre normas, prevaleça aquela que melhor atende aos interesses do empregado. Para Manuel Carbajo Cascón (2015), especialista em Direito do Trabalho espanhol, “o princípio protetor é uma expressão de justiça social e busca corrigir as desigualdades intrínsecas nas relações laborais” (p. 89).

Outro princípio fundamental é o da continuidade da relação de emprego, que busca garantir a estabilidade no emprego, evitando que o trabalhador seja dispensado de forma arbitrária ou injusta. No Brasil, este princípio está consagrado na Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso I, que prevê a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Para o jurista Carlos Henrique Bezerra Leite, “o princípio da continuidade visa à preservação do contrato de trabalho como forma de garantir ao empregado a segurança de sua subsistência” (Leite, 2018, p. 213). A legislação brasileira, ao adotar esse princípio, procura estabelecer mecanismos que desincentivem a ruptura do contrato de trabalho, como o pagamento de indenização e a necessidade de motivação justificada para a dispensa.

Na Espanha, o princípio da continuidade também está presente no Estatuto dos Trabalhadores, que, em seu artigo 49, estabelece que o contrato de trabalho somente pode ser rompido nas condições expressamente previstas em lei, e com a devida indenização quando se tratar de rescisão sem justa causa. Como observa Baylos (2019) “a continuidade da relação de emprego é um valor fundamental na legislação trabalhista espanhola, uma vez que busca garantir não apenas a estabilidade econômica do trabalhador, mas também a continuidade de sua formação e desenvolvimento profissional” (p. 145).

O princípio da irrenunciabilidade de direitos é outro aspecto comum e relevante nos ordenamentos jurídicos trabalhistas de ambos os países. Este princípio estabelece que os direitos trabalhistas assegurados por lei são irrenunciáveis pelo trabalhador, mesmo em casos de acordo com o empregador. No Brasil, a irrenunciabilidade de direitos é amplamente reconhecida, conforme destaca Sérgio Pinto Martins: “o empregado, em razão de sua condição de hipossuficiência, não pode abrir mão de direitos trabalhistas mínimos, assegurados pela legislação” (Martins, 2020, p. 89). A jurisprudência brasileira, por sua vez, reforça que qualquer renúncia a direitos deve ser considerada nula, a menos que exista expressa previsão legal autorizando tal renúncia.

De maneira similar, a legislação espanhola também prevê a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. O artigo 3º do Estatuto dos Trabalhadores afirma que as disposições legais em matéria trabalhista têm caráter imperativo e que as cláusulas contratuais que prejudiquem o trabalhador serão consideradas nulas. Para Francisco Pérez de Los Cobos Orihuela, “a irrenunciabilidade de direitos é uma garantia que busca assegurar que os trabalhadores não sejam submetidos a pressões econômicas ou sociais para aceitar condições menos favoráveis do que aquelas previstas pela legislação” (Orihuela, 2016, p. 77).

Outro princípio relevante em ambos os países é o da primazia da realidade, que estipula que, em caso de divergência entre os documentos formais e a realidade dos fatos, deve-se privilegiar o que de fato ocorre na prática. No Brasil, este princípio é amplamente utilizado pela Justiça do Trabalho para garantir que o contrato de trabalho reflita a realidade da relação empregatícia, independentemente do que esteja formalmente documentado. Conforme explica Vólia Bomfim Cassar, “o princípio da primazia da realidade tem como finalidade assegurar que o trabalhador não seja prejudicado por uma discrepância entre o que é acordado de forma escrita e o que acontece no dia a dia da relação de trabalho” (Cassar, 2021, p. 142).

Na Espanha, a primazia da realidade também é um princípio fundamental na resolução de conflitos trabalhistas. De acordo com Pablo Serrano, “este princípio garante que as circunstâncias reais da relação de trabalho prevaleçam sobre qualquer forma documental que possa distorcer a realidade da prestação de serviços” (Serrano, 2020, p. 133).

Portanto, os princípios gerais do Direito do Trabalho no Brasil e na Espanha apresentam notáveis semelhanças, especialmente no que diz respeito à proteção ao trabalhador, à continuidade da relação de emprego, à irrenunciabilidade de direitos e à primazia da realidade. Esses princípios visam garantir um aparente equilíbrio nas relações de trabalho, sob a alegação de promover justiça e equidade, ao mesmo tempo que protegem minimamente os trabalhadores contra abusos e precarizações. A análise comparativa desses ordenamentos revela que, apesar das peculiaridades de cada país, ambos compartilham uma tradição de proteção mínima ao trabalhador, essencial para a atual etapa do sistema capitalista.

Comparação das normas e proteções trabalhista

O Direito do Trabalho no Brasil e na Espanha compartilha diversas semelhanças, derivadas de influências históricas comuns, principalmente do direito romano, e de um desenvolvimento paralelo ao longo do século XX. Ambos os países, sendo de tradição civilista, estruturaram seus sistemas trabalhistas com o intuito de garantir proteções básicas aos trabalhadores e promover o equilíbrio nas relações de trabalho, sempre visando a implementação de um sistema normativo que se coadune com o desenvolvimento econômico.

Um dos pontos de maior relevância nessa comparação é a estrutura das jornadas de trabalho. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que a jornada de trabalho não pode exceder oito horas diárias e 44 horas semanais. A legislação brasileira ainda prevê a possibilidade de horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, conforme o artigo 59 da CLT (Brasil, 1943). Da mesma forma, a Espanha estabelece uma jornada máxima de 40 horas semanais, conforme o artigo 34 do Estatuto dos Trabalhadores, sendo também permitido o trabalho em regime de horas extras, com uma compensação mínima de 75% a mais por hora trabalhada, conforme o disposto em sua legislação (Espanha, 1980). A semelhança nas normas de jornada de trabalho reflete uma preocupação comum com o bem-

-estar mínimo do trabalhador, limitando a carga horária para evitar excessos que possam prejudicar a saúde física e mental dos empregados.

Em relação aos salários, tanto no Brasil quanto na Espanha há um sistema de salário mínimo garantido por lei. No Brasil, o salário mínimo é reajustado anualmente, com base em índices de inflação e crescimento econômico, sendo este um direito constitucional garantido pelo artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Na Espanha, o salário mínimo interprofissional é regulado pelo governo e ajustado anualmente de acordo com a inflação, produtividade e outras variáveis econômicas, conforme estabelecido no artigo 27 do Estatuto dos Trabalhadores. Em ambos os países, o salário mínimo visa garantir um padrão de vida mínimo para os trabalhadores.

Quanto ao direito às férias, no Brasil, a CLT prevê 30 dias de férias remuneradas por ano, para aqueles que trabalham há pelo menos 12 meses consecutivos para o mesmo empregador, conforme o artigo 129 da CLT (Brasil, 1943). O direito a férias no Brasil também inclui o pagamento adicional de um terço do salário. Na Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores garante um mínimo de 30 dias de férias por ano, independentemente do tempo de serviço, sem distinção de pagamento adicional, mas com a garantia de que as férias devem ser desfrutadas dentro do ano de referência, conforme o artigo 38 (Espanha, 1980). Assim, ambos os países compartilham uma proteção significativa quanto ao direito a férias, embora o sistema brasileiro tenha a particularidade do pagamento extra.

Além disso, outros direitos laborais importantes, como o direito ao descanso semanal e à licença maternidade, também são garantidos de forma similar em ambos os países. No Brasil, a licença-maternidade é de 120 dias, conforme o artigo 392 da CLT (Brasil, 1943), enquanto na Espanha, esse período é de 16 semanas, podendo ser ampliado em casos específicos, como o nascimento de múltiplos ou em caso de complicações de saúde (Espanha, 1980). Em ambos os casos, há uma preocupação básica com a proteção da maternidade e o bem-estar da criança, sendo esses direitos considerados essenciais nas legislações de ambos os países.

No que tange à proteção à saúde e segurança do trabalhador, tanto o Brasil quanto a Espanha possuem normas rigorosas e detalhadas. No Brasil, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece diretrizes para a organização e implementação de políticas de saúde e segurança no trabalho, sendo complementada por outras normas que regulam situações específicas, como

a NR-6, que trata do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), e a NR-12, que aborda a segurança no uso de máquinas e equipamentos. Essas normas são fiscalizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e as empresas são obrigadas a seguir as regulamentações sob pena de multa e outras sanções (Santos, 2015, p. 221).

Na Espanha, a Lei de Prevenção de Riscos Laborais (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), promulgada em 1995, estabelece uma série de obrigações para os empregadores, como a realização de avaliações periódicas de riscos e a implementação de medidas preventivas para evitar acidentes e doenças relacionadas ao trabalho (González, 2000, p. 134). Assim como no Brasil, a legislação espanhola impõe sanções rigorosas para as empresas que não cumprem essas normas, o que inclui multas, suspensão das atividades e, em casos mais graves, responsabilização criminal.

Outro ponto de convergência nas legislações trabalhistas de Brasil e Espanha é a preocupação com a sindicalização e o direito de greve. No Brasil, o direito de greve é garantido pela Constituição de 1988, que assegura aos trabalhadores a liberdade para decidirem quando e como exercer esse direito, desde que respeitem as limitações impostas pela lei (Brasil, 1988). Da mesma forma, a Constituição Espanhola de 1978 garante o direito de greve aos trabalhadores, sendo regulamentado pelo Estatuto dos Trabalhadores e por legislações específicas. Ambos os países reconhecem os sindicatos como entidades fundamentais na negociação coletiva e na defesa dos direitos dos trabalhadores, com mecanismos legais que promovem o diálogo social (Ramos, 2009, p. 58).

Essas similaridades demonstram como os sistemas jurídicos de ambos os países têm um enfoque semelhante no que diz respeito à proteção dos trabalhadores, embora existam particularidades que se adequam às realidades socioeconômicas de cada nação. A análise comparativa permite identificar pontos fortes e fracos em cada sistema, proporcionando oportunidades para reflexão pormenorizada. Por exemplo, o sistema de licenças maternidade na Espanha, que é mais extenso que o brasileiro, poderia servir de modelo para a ampliação desse direito no Brasil, garantindo maior proteção às trabalhadoras brasileiras.

Em conclusão, a comparação entre as normas trabalhistas do Brasil e da Espanha revela um alinhamento significativo em termos de jornada de trabalho, salários, férias, e outros direitos laborais, bem como na proteção à saúde e segurança do trabalhador. Ambos os países ainda mantêm medidas

para assegurar que os direitos mínimos dos trabalhadores sejam respeitados, apesar das reformas legislativas que seguem flexibilizando e ameaçando esses direitos.

Semelhanças nas relações coletivas de trabalho

As relações coletivas de trabalho desempenham um papel central na regulação dos direitos dos trabalhadores e das relações entre empregadores e empregados, tanto no Brasil quanto na Espanha. Em ambos os países, a organização sindical e as convenções coletivas são mecanismos fundamentais para assegurar a negociação de condições laborais justas e equitativas. Além disso, as formas de resolução de conflitos trabalhistas revelam semelhanças notáveis, refletindo nessa conjuntura a importância da negociação coletiva e dos meios de resolução extrajudicial de conflitos.

No Brasil, as relações coletivas de trabalho são regidas principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal de 1988, que garante a liberdade sindical e o direito de greve, além de regular as convenções e os acordos coletivos de trabalho. Na Espanha, por sua vez, o Estatuto dos Trabalhadores e a Constituição Espanhola de 1978 são as principais normas que regem o direito coletivo do trabalho, garantindo a autonomia dos sindicatos e assegurando os direitos à negociação coletiva e à greve.

Uma semelhança evidente entre os dois países é a estrutura sindical. No Brasil, o modelo sindical é organizado de maneira vertical, com a base sindical constituída pelos sindicatos de categoria, seguidos pelas federações e confederações. De forma semelhante, na Espanha, o modelo sindical também segue uma organização verticalizada, com sindicatos de base, federações e confederações. Ambos os países adotam o princípio da unicidade sindical em determinadas situações, ainda que na Espanha exista uma maior liberdade para a constituição de sindicatos independentes. Segundo Delgado Garcia, na Espanha, a estrutura sindical está centrada em grandes confederações, como Comisiones Obreras (CCOO) e Unión General de Trabajadores (UGT), que desempenham papel crucial nas negociações coletivas (Delgado GARCIA, 2021, p. 97). Existem outros agrupamentos sindicais como a Confederación Nacional de Trabajo (CNT), sindicato independente e que não encontra paralelo hoje na realidade brasileira. No Brasil, as centrais sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical, têm função semelhan-

te, sendo presença constante na articulação das negociações e reivindicações da classe trabalhadora dentro da legalidade estatal.

As convenções e os acordos coletivos são instrumentos importantes nas relações de trabalho de ambos os países, representando uma das principais formas de regulação das condições de trabalho. No Brasil, a CLT prevê que as convenções e os acordos coletivos têm força de lei entre as partes, desde que respeitem os limites impostos pela legislação. A convenção coletiva é firmada entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal, enquanto o acordo coletivo é celebrado entre o sindicato dos trabalhadores e uma empresa específica. Na Espanha, o sistema de convenções coletivas é semelhante, sendo regulado pelo Estatuto dos Trabalhadores. As convenções coletivas espanholas podem abranger tanto uma categoria específica quanto um âmbito mais amplo, como o de uma região ou setor econômico. Conforme Efrén Borrajo Dacruz (2006), as convenções coletivas na Espanha têm um papel preponderante na regulamentação das condições de trabalho, e sua aplicação é de caráter obrigatório, o que reforça o poder de negociação dos sindicatos (p. 254).

Além da organização sindical e das convenções coletivas, as formas de resolução de conflitos trabalhistas também apresentam semelhanças significativas entre Brasil e Espanha. Em ambos os países, os conflitos de trabalho podem ser resolvidos por meio de negociações diretas, mediação, conciliação e arbitragem, além da via judicial. No Brasil, a Justiça do Trabalho é o principal foro de resolução de conflitos, sendo composta por Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). A conciliação é uma etapa obrigatória no processo trabalhista brasileiro, e a mediação pode ser utilizada de forma extrajudicial para resolver conflitos coletivos. Segundo Amauri Mascaro Nascimento, a mediação e a arbitragem têm ganhado espaço como formas alternativas de resolução de conflitos no Brasil, especialmente em casos de dissídios coletivos (Nascimento, 2010, p. 368).

Na Espanha, a resolução de conflitos trabalhistas também privilegia a negociação coletiva e os mecanismos extrajudiciais, como a mediação e a arbitragem. A Ley de Jurisdicción Social, aprovada em 2011, regula a jurisdição do trabalho e incentiva o uso de meios extrajudiciais para a resolução de conflitos. Os Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos (PES), implementados pelo Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), desempenham um papel importante na mediação de conflitos coletivos na Espanha. Conforme Fina López, a mediação e a arbitragem são ferramentas

eficazes para evitar a judicialização dos conflitos e promover uma resolução mais rápida e eficiente (López, 2018, p. 214).

Outra similaridade é o direito à greve, que é assegurado constitucionalmente em ambos os países. No Brasil, a Constituição de 1988 garante o direito de greve, regulado pela Lei n.º 7.783/89, que define os serviços essenciais e as condições para a sua realização. Na Espanha, o direito à greve está previsto no artigo 28 da Constituição de 1978, e sua regulamentação é dada pelo Real Decreto-Ley 17/1977. Em ambos os casos, a greve é um instrumento de pressão utilizado pelos trabalhadores para defender seus direitos e reivindicar melhores condições de trabalho. Contudo, a legislação impõe restrições quanto aos serviços essenciais, como saúde e segurança, para evitar que a greve cause prejuízos irreparáveis à sociedade.

Apesar das semelhanças nas relações coletivas de trabalho entre Brasil e Espanha, é importante notar que há diferenças no grau de autonomia sindical e na aplicação das normas trabalhistas. Enquanto o Brasil adota um modelo de unicidade sindical, com apenas um sindicato representando cada categoria em uma determinada base territorial, a Espanha possui um sistema mais pluralista, permitindo a coexistência de múltiplos sindicatos em uma mesma categoria ou localidade. Além disso, a legislação trabalhista espanhola é mais flexível em relação à negociação coletiva, permitindo que acordos de empresa possam prevalecer sobre as convenções coletivas em alguns casos, o que não é permitido no Brasil.

Em suma, Brasil e Espanha compartilham várias semelhanças em suas relações coletivas de trabalho, especialmente no que diz respeito à organização sindical, às convenções coletivas e às formas de resolução de conflitos trabalhistas. A mediação, a conciliação e a arbitragem são instrumentos utilizados em ambos os países para evitar a judicialização dos conflitos e promover soluções mais rápidas e consensuais. Além disso, o direito à greve é reconhecido em ambos os ordenamentos, sendo um dos principais mecanismos de pressão utilizados pelos trabalhadores para assegurar a defesa de seus direitos. As semelhanças entre os dois sistemas refletem, em grande medida, a influência histórica e cultural que ambos os países compartilham, oriunda de tradições jurídicas comuns e da inserção no contexto global de proteção ao trabalhador.

Considerações finais

A análise das semelhanças entre o Direito do Trabalho no Brasil e na Espanha revela a convergência de dois sistemas jurídicos que, apesar de situados em contextos sociais, econômicos e culturais distintos, compartilham princípios fundamentais, estruturas e normas de proteção voltadas ao trabalhador. Ambos os países passaram por processos históricos que moldaram seus respectivos ordenamentos jurídicos trabalhistas, refletindo isto na regulamentação das relações de trabalho em sociedades industriais e pós-industriais, marcadas, na atual fase do capitalismo, por profundas desigualdades socioeconômicas.

A evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e na Espanha revela um desenvolvimento pautado por momentos cruciais de consolidação de direitos e garantias trabalhistas. No Brasil, a formalização do Direito do Trabalho se deu com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, consolidando um conjunto de normas que visavam regulamentar as relações laborais em um país em processo de industrialização. Esse marco histórico foi fundamental para legalizar uma proteção mínima dos direitos dos trabalhadores, como a jornada de trabalho de oito horas, as férias remuneradas e a proteção à saúde e segurança no ambiente laboral. A CLT representaria, portanto, um avanço significativo no sentido de controlar e organizar as relações de trabalho em um ambiente que até então era marcado por grande informalidade e exploração.

Na Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores, promulgado em 1980, desempenhou um papel semelhante na regulamentação das relações de trabalho. No contexto da transição democrática espanhola, após o fim da ditadura fascista de Franco, o Estatuto dos Trabalhadores consolidou a autonomia sindical e garantiu o direito à negociação coletiva, à greve e à proteção contra demissões arbitrárias. Assim como no Brasil, a Espanha buscou, por meio da legislação trabalhista, controlar as relações entre empregadores e empregados, oferecendo um arcabouço normativo que minimamente protegesse o trabalhador em um ambiente econômico em constante transformação.

Os princípios gerais do Direito do Trabalho no Brasil e na Espanha são igualmente convergentes, sendo pautados por fundamentos como a proteção ao trabalhador, a busca por certa equidade nas relações laborais e a valorização da negociação coletiva. Ambos os países reconhecem a vulnerabilidade inerente à relação de capital/trabalho, caracterizada pela subordinação do em-

pregado ao empregador, e, por essa razão, criam mecanismos normativos que visam garantir alguma dignidade ao trabalhador. A proteção contra demissões arbitrárias, o direito à remuneração justa, a limitação da jornada de trabalho e a garantia de descanso remunerado são alguns dos pilares que sustentam esses ordenamentos jurídicos. Esses princípios revelam a intenção de promover um equilíbrio conciliatório entre os interesses econômicos das empresas e os direitos sociais dos trabalhadores.

No que se refere às normas de proteção trabalhista, Brasil e Espanha adotam um conjunto robusto de disposições que asseguram direitos básicos aos trabalhadores. A legislação de ambos os países regula a jornada de trabalho, estipulando limites para evitar a exploração da força de trabalho e garantir o direito ao descanso e ao lazer. No Brasil, a jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais é uma norma consolidada pela CLT, enquanto na Espanha o limite é de 40 horas semanais, conforme o Estatuto dos Trabalhadores. Além disso, ambos os países garantem o direito a férias anuais remuneradas, ao pagamento de horas extras e à proteção da saúde e segurança no trabalho. Essas disposições visam criar um ambiente laboral mais seguro, onde o trabalhador possa exercer suas funções sem prejuízos à sua integridade física e mental.

Outro aspecto importante das normas de proteção trabalhista diz respeito à regulamentação das relações coletivas de trabalho. Tanto no Brasil quanto na Espanha, a negociação coletiva é um instrumento fundamental para a regulação das condições de trabalho. As convenções e os acordos coletivos são utilizados para ajustar as normas gerais às particularidades de cada setor ou empresa, permitindo que trabalhadores e empregadores negociem de forma conjunta as condições que atendam às suas necessidades. No Brasil, as convenções coletivas são firmadas entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais, enquanto os acordos coletivos são celebrados diretamente entre sindicatos de trabalhadores e empresas. De forma semelhante, na Espanha, as convenções coletivas têm caráter obrigatório e são amplamente utilizadas para regulamentar questões como salários, jornada de trabalho e condições de saúde e segurança no trabalho.

As relações coletivas de trabalho, tanto no Brasil quanto na Espanha, são marcadas pela importância da organização sindical. Em ambos os países, os sindicatos desempenham um papel importante na defesa dos direitos dos trabalhadores, sendo responsáveis pela negociação coletiva e pela articulação das demandas trabalhistas. No Brasil, o movimento sindical é caracterizado

pela centralização e pela existência de grandes centrais sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical, que representam os interesses da classe trabalhadora em nível nacional. Na Espanha, as grandes confederações sindicais, como Comisiones Obreras (CCOO) e Unión General de Trabajadores (UGT) e Confederación Nacional del Trabajo (CNT), também desempenham, cada uma a sua maneira, um papel central nas negociações coletivas e na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Por fim, as formas de resolução de conflitos trabalhistas também revelam semelhanças entre os dois países. Tanto no Brasil quanto na Espanha, existem mecanismos extrajudiciais para a solução de conflitos, como a mediação e a arbitragem, que visam evitar a judicialização excessiva das disputas trabalhistas. No Brasil, a conciliação é uma etapa obrigatória no processo trabalhista, e a mediação pode ser utilizada em dissídios coletivos. Na Espanha, o Serviço Interconfederal de Mediação e Arbitragem (SIMA) desempenha um papel semelhante, promovendo a mediação de conflitos coletivos de trabalho. Esses mecanismos refletem a importância conferida pelo Estado no sentido de se buscar, dentro dos limites por ele imposto, soluções consensuais para os conflitos laborais.

Em conclusão, ante a tudo que foi abordado, pode-se concluir que as semelhanças entre o Direito do Trabalho no Brasil e na Espanha são fruto de uma convergência histórica e normativa que busca promover a proteção mínima dos trabalhadores e garantir relações laborais equilibradas. Ambos os países compartilham uma trajetória marcada pela alegada busca de justiça social e pela consolidação de normas que assegurem alguma ao trabalhador. A organização sindical, as convenções coletivas e os mecanismos de resolução de conflitos são exemplos de como esses dois sistemas jurídicos buscam controlar as relações de trabalho, legislando sobre os direitos dos trabalhadores em um cenário de constantes transformações sociais e econômicas. Essas semelhanças refletem, em última análise, o compromisso de ambos os países com a criação de um ambiente de trabalho previsível, controlado e equilibrado, enquanto asseguram alguma proteção aos trabalhadores.

Referência bibliográfica

- Barros Monteiro de, A. (2020). *Curso de Direito do Trabalho*. LTr.
- Baylos, A. (2019). *Derecho del Trabajo: Concepto y Evolución*. Tecnos.
- Borrajó Dacruz, E. (2006). *Derecho del Trabajo*. (3ª ed.). Civitas.
- Brasil. (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho*. Senado Federal.
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Senado Federal.
- Cascón Carbajo, M. (2015). *Derecho del trabajo: evolución y fundamentos*. Civitas.
- Cassar Bomfim, V. (2021). *Direito do trabalho*. Método.
- Delgado Garcia, M. E. C. (2021). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Tecnos.
- Delgado Godinho, M. (2021). *Curso de Direito do Trabalho*. LTr.
- Espanha. (1980). *Estatuto de los Trabajadores*. BOE.
- Godinho, M. (2018). *Reforma Trabalhista no Brasil: Impactos e Desafios*. LTr.
- González, J. A. (2000). *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Comentarios y Análisis*. Tecnos.
- Leite Bezerra, C. H. (2018). *Curso de direito processual do trabalho*. LTr.
- López, F. (2018). *La Resolución de Conflictos Laborales en España*. Editorial Jurídica.
- Martins Pinto, S. (2020). *Direito do trabalho*. Atlas.
- Nascimento Mascaro, A. (2010). *Curso de Direito do Trabalho*. Saraiva.
- Nogueira, M. A. (2022). *O Direito do Trabalho durante o Regime Militar*. Renovar.
- Orihuela Pérez de Los Cobos, F. (2016). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Tecnos, 2016.
- Ramos, J. J. (2009). *El Derecho a la Huelga en España*. Marcial Pons.

Rodríguez, S. M. (2017). *La Transición Democrática y el Derecho Laboral en España*. Civitas.

Santos, C. L. Dos. (2015). *Segurança e Saúde no Trabalho: Fundamentos e Práticas*. LTr.

Serrano, P. (2020). *Relaciones laborales y protección del trabajador*. Bosch.