

Oliveira, D., & Serva, M. (2012, Setembro). Racionalidade substantiva nas organizações: consolidação de um modelo metodológico de pesquisa teórico-empírica. ANPAD, 22-26.

Ortiz, O., & Bemúdez, H. (2015). Fantasías que crean empresa. Elementos psicoanalíticos sobre la génesis de las empresas familiares. Medellín: Ediciones UNAULA.

Prahalad, C., & Hamel, G. (1990, Mayo). The Core Competence of the Corporation. Harvard Business Review.

Purcell, J., & Kinnie, N. (2007). HRM and Business Performance. In P. Boxal, J. Purcell, & P. Wright, The Oxford Handbook Of Human Resource Management (pp. 533-551). New York: Oxford University Press.

Real Academia Española. (2017). Retrieved Enero 01, 2017, from Diccionario de la Lengua Española: <http://lema.rae.es/drae/?val=reconocimiento+>

Russell, Z. A., Ferris, G., Thompson, K., & Sikora, D. (2016). Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill. *Human Resource Management Review*, 26(2), 125–135.

Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Nueva York: John Wiley & Sons.

Werther, W., David, K., & Guzmán, M. (2015). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano*. México, D.F.: Impresiones Editoriales F.T. S.A. de C.V.

Yun, S. (2007). Alto rendimiento prácticas de recursos humanos, el comportamiento ciudadanía y el desempeño organizacional: una perspectiva relacional. *Academy of Management Journal*, 50(3).

Zeynep, T. (2008). *Gestión del Impacto. La rotación de los empleados en el desempeño: El papel de la Conformidad Proceso*. *Organization Science*, 19(1).

Capítulo 87

Reforma trabalhista – flexibilização das relações de trabalho: O que o Brasil pode aprender com a experiência chilena

Cristiane Fraga da Silveira Sastre¹ y Andrea Poletto Oltramari²

Introdução

O presente estudo tem por objetivo problematizar os possíveis impactos da recente Reforma Trabalhista no Brasil, relacionando o contexto brasileiro com a experiência de flexibilização das leis trabalhistas vivenciada pelo Chile, a fim de apresentar possíveis pontos de similaridade e de distanciamento entre estas duas realidades, assim como vislumbrar possibilidades de aprendizado.

Considerando-se o contexto mundial, é possível afirmar que nos últimos anos, o mundo do trabalho por transformações mais substantivas e em maior número do que em muitos séculos precedentes e tudo leva a crer que nos próximos anos ele continuará acontecendo em ritmo acelerado, com complexas e variadas mutações que, sem sombra de dúvida, terão impactos profundos nas relações sociais e no destino físico do planeta (Bianchetti & Cattani, 2014).

Para Holzmann (2014), “a forma ‘emprego’ vem sendo gradualmente substituída por outras modalidades de inserção no mercado de trabalho e (...) nessas condições, o contrato de trabalho parece assumir novas formas pretensamente consideradas inovadoras e modernizantes” (Holzmann, 2014, p.148). Segunda a autora, estas novas formas se concretizam em contratos com duração determinada, de meio expediente ou projetos. Trabalhadores por conta própria, constituição de empresas de uma só pessoa e subcontratações têm sido modalidades em expansão de ingresso e permanência no mercado de trabalho.

Segundo Lima (2014), estas mudanças significaram em grande medida, para os trabalhadores,

1. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Email: cris.silveirasastre@gmail.com

2. Professora do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Email: andreaoltr@gmail.com

precarização das relações de trabalho pela instabilidade presente em novas formas de precarização e acesso restrito a direitos sociais. Todavia, as relações capital-trabalho parecem estar respondendo ao “movimento das forças sociais envolvidas, das mudanças estruturais do capitalismo, assim como das mudanças conjunturais, tendo como resultado a contínua organização, desorganização e reorganização dos trabalhadores e consequente movimento contínuo de conquistas e perdas de direitos e condições de trabalho” (Lima, 2014, p.33).

Apesar do fenômeno do aumento da flexibilização do trabalho ser observado globalmente, Piccinini, Oliveira e Rübenich (2006), afirmam que a forma como se dá é diferenciada conforme a situação e evolução econômica de cada país. Para os autores, as formas flexíveis de trabalho, ainda que legais e formais, reduzem sensivelmente a estabilidade dos empregos e, em alguns casos, aumentam a carga de trabalho, levando à precarização do trabalho e à redução da qualidade de vida do trabalhador. Em contrapartida, os autores referem que não se pode pensar em trabalho flexível somente como um sinônimo de trabalho precário, haja vista que o emprego flexível também pode se mostrar como forma de inserção de trabalhadores jovens em processo de qualificação, de trabalhadores que perderam sua qualificação e não encontram nenhuma outra forma de trabalho, ou de trabalhadores qualificados que querem uma jornada flexível e sem vínculo fixo com um empregador.

A regulamentação das leis trabalhistas não pode ser dissociada de políticas de desenvolvimento econômico e social de um país (Pires, 2013). No entanto, quando são duras, abrem possibilidades para burlas na contratação, contratos precarizados e se proliferam contratos temporários, em tempo parcial e a redução do número de trabalhadores com contratos de trabalho formais (Silva, 2013).

Por outro lado, a regulamentação do mercado de trabalho pode ser vista pelo lado das firmas como geradora de limites, mas também como organizadora e protetora dos trabalhadores, das famílias e das empresas também, mesmo que essa proteção ao trabalhador traga maior ineficiência à firma, crescimento do desemprego e a expansão do setor informal (Pires, 2013). Sob o ponto de vista macroeconômico, Ibarra Cisneros e Gonzalez Torres (2010) enfatizam que, em períodos de crescimento econômico, as estratégias de flexibilização contribuem de modo mais acentuado para a geração de empregos quando comparadas à uma economia sem flexibilidade. Todavia, em períodos de crise, a perda de empregos também se apresenta maior e, na etapa seguinte de crescimento, a criação de empregos não se mostra suficientemente alta para reposição dos empregos perdidos. Sob o ponto de vista microeconômico, altos índices

de rotatividade de pessoal ocasionam um custo importante para as empresas devido a não possibilitarem os benefícios da capacitação que poderiam ter adquirido seus trabalhadores. Sob o ponto de vista social, os autores referem que a precariedade do emprego se acentua, podendo ocasionar maiores níveis de pobreza e desmotivação para os trabalhadores.

Vivenciadas contemporaneamente em diversos países, as Reformas Trabalhistas, são consideradas uma importante possibilidade de flexibilização das relações de trabalho. Para Fincato (2017), “as crises econômicas em Estados e continentes até então tidos como estáveis e seguros quebraram diversos paradigmas e fizeram ali desconstruir-se o direito do trabalho clássico, eminentemente social, para erigir-se um novo modelo, pautado na sustentabilidade e na flexisegurança” (Fincato, 2017, p.95).

Especificamente no caso da América Latina, as reformas trabalhistas têm uma história mais longa e começam no Chile, em 1973, com a ditadura do Augusto Pinochet e a derrubada do Presidente Allende, que significaram o início de um período obscuro para os trabalhadores, uma vez que suas conquistas, que vinham desde a década de 1930, foram destruídas por Pinochet (Rigoletto & Salas Páez, 2018). Desde então, segundo os autores, as tentativas de se retomar a tela de proteção foram infrutíferas e os resultados foram um enorme grau de precariedade e grande parte dos trabalhadores auferindo não mais que o salário mínimo – num país de elevado custo de vida.

Contexto Chileno

O Chile apresenta uma situação paradoxal, de acordo com Arellano e Gamonal (2017): por um lado existe uma intensa flexibilidade herdada do governo ditatorial e, por outro lado, algumas reformas legais na democracia aumentaram a tutela de direitos fundamentais e agilizaram os julgamentos nos tribunais do trabalho. Além disso, os juízes em seus julgamentos geralmente decidem em favor do trabalhador, ao interpretar as dúvidas que emanam da legislação em seu favor, de acordo com o princípio de proteção ao trabalhador. Todavia, para os autores, a flexibilidade no Chile tem sido unilateral, ou seja, beneficiou apenas os empregadores - conforme detalhado no Quadro 1 - e foi incondicional, com o entendimento de que o benefício para os trabalhadores não é apreciável, exceto por uma maior precariedade. A flexibilidade foi imposta e não houve processos de diálogo social entre eles (Arellano & Gamonal, 2017).

Quadro 1 – Principais características de flexibilidade do Código de Trabalho (CT) chileno

Flexibilidade	Benefício empresarial
1) Flexibilidade na jornada de trabalho: <ul style="list-style-type: none"> - Reconhecimento pleno do trabalho em tempo parcial - Não obrigatoriedade de formalizar as horas extras na negociação coletiva - Inclusão ampla das jornadas excepcionais e especiais - Inclusão ampla de exceções ao descanso dominical 	<ul style="list-style-type: none"> - Amplo manejo dos “recursos humanos” - Diversas modalidades de distribuição de jornadas - Possibilidades reais de trabalho em domingos e feriados
2) Flexibilidade salarial (com exceção do salário mínimo, existem múltiplas possibilidades de remuneração flexível: <ul style="list-style-type: none"> - Por resultado, em relação aos lucros (gratificação ou participação) ou em sistemas mistos (como comissões) - A taxa de abrangência da negociação coletiva foi menor que 8,4% em 2013, portanto seu impacto no âmbito salarial não foi massivo 	<ul style="list-style-type: none"> - As empresas podem repassar grande parte do risco ao trabalhador. A partir do pagamento do salário mínimo, todo o valor restante pode ser baseado em outras modalidades flexíveis.
3) Flexibilidade funcional <ul style="list-style-type: none"> - Sob as regras gerais, o contrato poderá assinalar duas ou mais funções específicas, sejam estas alternadas ou complementares - A regulação da subcontratação de trabalhadores não lhes permite contemplar os trabalhadores subcontratados na negociação coletiva da empresa contratante, tampouco se institui equiparação de direitos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contratar pessoas com várias funções distintas, com a possibilidade³ de maximizar as tarefas e contratar menos trabalhadores.
4) Flexibilidade externa ou numérica <ul style="list-style-type: none"> - Não se requer justificativa para contratação por obra ou serviço ou por prazo determinado 	<ul style="list-style-type: none"> - O Chile conta com um dos sistemas indenizatórios mais baratos do mundo. Ainda que exista uma indenização por tempo de serviço (30 dias de remuneração por ano trabalhado, com um limite de 330 dias), a possibilidade de contrato por obra, serviço ou tempo determinado esquivava as empresas desta obrigação

Fonte: Arellano e Gamonal (2017), tradução livre.

Para Arellano e Gamonal (2017), o Chile é um país de fortes contrastes e de enorme grau de “flexiprecariedade”, o que se constitui como um lastro para o seu desenvolvimento econômico e social. Se por um lado exhibe altas taxas de crescimento e sucesso macroeconômico, o que os autores denominam de “Chile dos economistas”, por outro lado encontra-se a realidade diária do povo chileno, que convive com a frequente angústia de perder seu trabalho e de vivenciar uma verdadeira bancarrota familiar.

No intuito de demonstrar o impacto das reformas trabalhistas, tanto na Europa como em alguns países da América Latina, Rigoletto e Salas Páez (2018) examinam o resultado das reformas levadas a cabo na Europa depois de 2008 – utilizando como exemplo os casos da Alemanha, da Espanha, da Itália e do Reino Unido – e na América Latina - examinando os casos do México,

com reformas mais recentes, e do Chile, como protótipo de reformas neoliberais mais antigas. De modo geral, Rigoletto e Salas Páez (2018) consideram que os resultados anunciados nunca foram atingidos, e as condições dos trabalhadores foram se deteriorando. Apontam ainda que, após o período que se seguiu às modificações legislativas, não há prova alguma de que a flexibilização das leis trabalhistas traga resultados positivos para o crescimento econômico, para a diminuição das desigualdades e para menores taxas de desemprego. De modo contrário, os autores defendem que há fartas evidências de que a redução da proteção ao emprego agrava a proliferação dos empregos precários, traz o aumento da desigualdade e a piora na segmentação do mercado de trabalho.

Em posição oposta, Coloma e Rojas (2000) apresentam uma avaliação positiva de economistas neoliberais dessa regulação do trabalho. Para os autores, ao final de 1973, a economia chilena encontrava-se em um ambiente de crise generalizada, que requeria profundas reformas estruturais nos mais diversos campos. Em particular, a desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho era considerada uma peça fundamental na nova estratégia de desenvolvimento que se pretendia implementar, “ainda que não se tratasse de uma tarefa fácil e que impactasse em setores altamente politizados e em interesses de muitos grupos de poder que defendiam seus privilégios ou seus ‘direitos adquiridos’” (Coloma & Rojas, 2000, p.498).

A orientação central da reforma laboral chilena foi a de permitir um mercado de trabalho mais flexível, que fosse funcional a um comportamento mais competitivo dos mercados e à geração de empregos. A ênfase teria sido colocada na eliminação dos monopólios especiais dos quais alguns usufruíam alguns grupos com poder de pressão – que além de levar a soluções ineficientes, prejudicavam abertamente aos trabalhadores não organizados, aos desempregados e até mesmo aos próprios consumidores –, e em flexibilizar as leis relacionadas à negociação coletiva e às greves, aos procedimentos de desligamento e compensação e ao regulamento da sindicalização (Coloma & Rojas, 2000).

A título de síntese, Coloma e Rojas (2000) referem que o fato do Chile ter atualmente uma legislação trabalhista considerada avançada no contexto mundial, no que se refere à sua maior desregulamentação e maior flexibilidade, é sem dúvida uma das importantes razões que explicam o seu bom desempenho econômico na última década e sua posição no contexto latino-americano sobre os indicadores trabalhistas. Considerando um contexto mais recente, a Figura 1 apresenta a posição atual dos países latino-americanos em relação aos indicadores trabalhistas nos anos de 2016 e 2017.

Figura 1 – Principais indicadores laborais em nível nacional da América Latina, comparativo janeiro a setembro de 2016 e 2017 (percentuais)

País	Tasa de participación		Tasa de ocupación		Tasa de desocupación	
	2016 III	2017III	2016 III	2017III	2016 III	2017III
América Latina						
Argentina	57,8	57,4	52,4	52,4	9,3	8,7
Brasil	61,4	61,7	54,4	53,6	11,3	13,1
Chile	59,4	59,6	55,5	55,5	6,6	6,8
Colômbia	64,2	64,2	58,0	58,0	9,6	9,7
Costa Rica	57,8	59,4	52,3	54,1	9,5	9,0
Ecuador	68,5	68,8	64,8	65,9	5,4	4,3
Guatemala	61,5	61,0	59,6	59,0	3,1	3,2
Honduras	57,5	59,0	53,2	55,1	7,4	6,7
México	59,7	59,3	57,3	57,3	4,0	3,5
Panamá	64,7	64,7	61,1	61,1	5,6	5,6
Paraguay	66,4	66,2	60,9	60,5	8,3	8,7
Perú	72,3	72,5	69,0	69,3	4,5	4,5
República Dominicana	62,3	62,2	57,7	58,7	7,3	5,6
Uruguay	63,4	62,9	58,4	57,8	8,0	8,1

Fonte: Adaptado de Organización Internacional del Trabajo (2017). *Panorama Laboral 2017: Empleo, desempleo, mercado de trabajo, salario mínimo, brecha de género, estadísticas, condiciones de trabajo, América Latina, América Central, Caribe*. Lima: OIT - Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Para Coloma e Rojas (2000), tem havido um reconhecimento crescente de que mercados de trabalho muito rígidos – muito regulados e com pouca flexibilidade – constituem um obstáculo muito forte ao investimento privado e ao desenvolvimento econômico.

Fincato (2017) pondera que, se os momentos de crise e estagnação da economia não são bons conselheiros na deliberação e estabelecimento dos contornos das reformas no cenário laboral, da mesma forma, a conduta de acomodação e não-atualização da legislação no Brasil leva à sensação de grande impacto, igualmente ao que ocorreu diante de outras grandes reformas legislativas deste país, retardadas demasiadamente, geradoras de grande abalo e perda momentânea de referências quando apresentadas à sociedade.

Contexto Brasileiro

Direcionando o olhar para o contexto brasileiro, em 01 de maio de 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, no governo do então presidente Getúlio Vargas, com o objetivo de unificar toda a legislação trabalhista existente no Brasil e, principalmente, de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, todavia, desde seus primórdios, e ao longo de seus mais de setenta anos de vigência, a trajetória da CLT, tem sido marcada por forte polêmica teórica.

As relações de trabalho brasileiras sempre tiveram um forte componente de flexibilidade, uma vez que o emprego formal e o informal se mostram igualmente importantes para a economia do país (Azevedo & Tonelli, 2014) e após mais de duas décadas de discussão acerca de sua adequação à realidade do mercado de trabalho brasileiro, o governo brasileiro, sob a tutela do presidente Michel Temer, instituiu a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada como a Reforma Trabalhista, a qual iniciou sua vigência em 11 de novembro de 2017. Muito distante de atenuar a polêmica acerca da legislação trabalhista no Brasil, a Reforma acentuou a diversidade de posicionamentos por parte de entidades denominadas representantes do governo, dos empresários e dos trabalhadores, especialmente as sindicais.

As normas que regulamentam as relações de trabalho no Brasil, de acordo com Benedetto (2017), são o resultado de uma disputa entre o Legislativo, o Judiciário e o sistema sindical (patronal e laboral). Segundo o autor, a reforma aprovada não apenas altera as regras dos contratos individuais de trabalho, mas também pode modificar pro-fundamente o equilíbrio de forças na disputa pela definição do direito trabalhista. Nos debates do Congresso, foi expressamente anunciada a intenção de reduzir o poder da justiça do trabalho e da estrutura sindical, em nome de uma negociação direta do trabalhador com o seu empregador.

Apontando para uma polarização a respeito do tema, o Dossiê Reforma Trabalhista, elaborado pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho [CESIT] (2017), afirma que duas abordagens distintas polarizam os debates direcionados a este processo: de um lado, há os que criticam a rigidez da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, considerando-a incompatível com os tempos modernos e atribuindo a geração de emprego, o incremento da produtividade e da competitividade à maior flexibilização das relações de trabalho e, de outro lado, estão os que afirmam ser um equívoco associar a dinamização da economia à regulamentação do trabalho, defendendo que os direitos trabalhistas e as instituições públicas não podem sucumbir à competição internacional dos mercados.

De acordo com o CESIT (2017), ao se justificar como provedora da “segurança jurídica” e como veículo para modernização das relações de trabalho, uma Reforma Trabalhista promove os meios para que as empresas ajustem a demanda do trabalho à lógica empresarial, reduzindo aqueles custos que garantem estabilidade e segurança ao trabalhador.

Através da nota técnica 178, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [DIEESE] (2017), argumenta que não há dúvida de que as negociações coletivas têm papel importante na regulação das relações de trabalho no Brasil, entretanto, a existência

de uma legislação trabalhista de cunho mais protetivo é necessária para assegurar um patamar mínimo de qualidade de vida aos trabalhadores. Sob o ponto de vista da instituição, a prevalência do negociado sobre o legislado, na ausência de outras condições necessárias à plena realização do potencial das negociações coletivas, acarreta elevados riscos para os trabalhadores.

Representando a voz da esfera empresarial e alegando que já há bastante tempo o Brasil precisa enfrentar esse desafio, a Confederação Nacional da Indústria [CNI] (2017), considera que a Reforma Trabalhista possui extrema relevância e representa um avanço para a modernização das relações do trabalho no Brasil e, que, sobretudo, abre um horizonte de maior segurança jurídica e cooperação, proporcionando a melhoria do ambiente de negócios, o que contribui com o crescimento econômico e beneficia as empresas, os empregados e o país.

Em período contemporâneo à implementação da Lei 13.467/2017, Herzmann (2017) defende o ponto de vista de que a legislação trabalhista deve se adaptar às relações trabalho que se modificam e ganham diretrizes a todo momento e considera que “temos uma reforma que podemos chamar de razoável do ponto de vista da dinâmica laboral atual. Não há mais espaço no cenário trabalhista contemporâneo para a excessiva proteção ao trabalhador, como foi necessário na década de quarenta” (Herzmann, 2017, p.4). O autor argumenta que a reforma não veio para afetar negativamente ou positivamente um lado da relação, mas sim veio para regulamentar uma realidade de trabalho que já nasceu e exige uma mudança e uma adaptação legislativa há muito tempo.

Considerações Finais

Assim como na proposta da Reforma Trabalhista brasileira, Fincato (2017) aponta que, no panorama internacional, os países que fizeram reformas movimentaram-se sobre os eixos da negociação coletiva e flexibilidade contratual, ainda que nenhum destes países possua o padrão brasileiro (quanti e qualitativo) de judicialização de conflitos individuais trabalhistas e alguns, inclusive, sequer justiça especializada do trabalho – ao menos em todas as instâncias, como é a realidade brasileira – possuem.

O binarismo constantemente identificado nas publicações relacionadas aos impactos da Reforma Trabalhista brasileira traz à luz, assim como no país chileno, o grande nível de divergência acerca do tema. Como ponto de reflexão, propõe-se a importância de estabelecer-se um tempo de acomodação das principais mudanças relacionadas à legislação trabalhista e ao próprio mercado

de trabalho, a fim de que possamos analisar com a devida neutralidade e abrangência quais os seus reais impactos.

Fincato (2017) pondera que “demonizar ou endeusar uma ou outra proposta (no que tange às Reformas Trabalhistas) não parece ser a saída. Comportamentos neste sentido apenas acirram os ânimos, impedindo racionalizações necessárias e tornando míopes visões que carecem de amplitude” (Fincato, 2017, p.115). Para a autora, se reformar por reformar não é adequado, também não o é impedir a reforma por comportamento reacionário.

Referências

Arellano, O. P., & Gamonal, C. S. (2017). Flexibilidad y desigualdad laboral en Chile: el derecho social en un contexto neoliberal. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 1(149), 555–579.

Azevedo, M. C., & Tonelli, M. J. (2014). Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros. *Revista de Administração Mackenzie - RAM*, 15(3), 191-220.

Benedetto, R. (2017). Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. *Espaço Jurídico Journal of Law - EJJL*, 18(2), 545-568.

Bianchetti, L., & Cattani, A. D. (2014). Análise prospectiva: possibilidades da consciência antecipadora. In A. D. Cattani (Org.). *Trabalho: horizonte 2021*. Porto Alegre: Escritos.

Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. (2017). Dossiê reforma trabalhista: contribuição crítica à reforma trabalhista. Recuperado em 18 novembro, 2017, de <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>

Coloma, F., & Rojas, P. (2000). Evolución del mercado laboral en Chile: reformas y resultados. In F. Larrain & Felipe, R. Vergara. *La transformación económica de Chile*. Santiago de Chile: Centro de Estudios Públicos.

Confederação Nacional da Indústria. (2017). Modernização trabalhista: lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, panorama anterior e posterior à aprovação. Recuperado em 15 setembro, 2017, de [http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/publicacoes/modernizacao-trabalhista-lei-n-13467-de-13-de-julho-de-2017-panorama-anterior-e-posterior-aprovacao-/](http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/publicacoes/modernizacao-trabalhista-lei-n-13467-de-13-de-julho-de-2017-panorama-anterior-e-posterior-aprovacao/)

exibir/

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2017). Nota técnica n. 178 - A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Recuperado em 04 janeiro, 2018, de <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>

Fincato, D. P. (2017). Reforma laboral no Brasil – tópicos. In J. L. Forteza, D. P. Fincato & E. L. Silva (Orgs.). I Colóquio hispano-brasileiro: direito do trabalho e reformas. Madrid: UNIVEL. Recuperado em 01 junho, 2018, de https://issuu.com/unifatos/docs/i_coloquio_hispano_brasileiro_downl

Herzmann, E. (2017). Reforma trabalhista: o que muda com as alterações da Lei 13.467/2017 e as principais implicações na vida do empresário. Santa Catarina: SEBRAE/SC.

Holzmann, L. (2014). O futuro do trabalho – perspectivas para 2021. In A. D. Cattani (Org.). Trabalho: horizonte 2021. Porto Alegre: Escritos.

Ibarra Cisneros, M. A., & Gonzalez Torres, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, 231, 33-52. Recuperado em 28 dezembro, 2017, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003&lng=es&nrm=iso

Lima, J. C. (2014). Os desafios do presente e o trabalho do futuro. In A. D. Cattani (Org.). Trabalho: horizonte 2021. Porto Alegre: Escritos.

Organización Internacional del Trabajo (2017). Panorama laboral 2017: empleo, desempleo, mercado de trabajo, salario mínimo, brecha de género, estadísticas, condiciones de trabajo, América Latina, América Central, Caribe. Lima: OIT - Oficina regional para América Latina y el Caribe. Recuperado em 26 julho, 2018, de http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_613957/lang-es/index.htm

Piccinini, V., Oliveira, S. R., & Rübenich, N. V. (2006). Formal, flexível ou informal? reflexões sobre o trabalho no Brasil. In V. Piccinini et al. (Orgs.). O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

Pires, R. (2013). The organizational basis of rewarding regulation: contingency, flexibility, and accountability in the Brazilian labor inspectorate. *Politics & Society*, 41(4) 621-646.

Rigoletto, T., & Salas Páez, C. (2018). As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. In J. D. Krein, D. M. Gimenez, & A. L. Santos (Orgs.). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Editora Curt Nimuendajú.

Silva, L. M. (2013). The State, unions, and work reorganization: lessons from today's Brazil. *Latin American Perspectives*, 41(5), 22-41.