



## A NOVA LEI TRABALHISTA, A LÓGICA LIBERAL E O CONTEXTO DE EXTREMA DESIGUALDADE

Profa. Dra. Vanúzia Rodrigues<sup>1</sup>

Prof. Esp. Mirella Franchini de Almeida Prado Salum<sup>2</sup>

Profa. Ma. Ellen Caroline de Sá Camargo Almeida de Souza<sup>3</sup>

Profa. Dra. Carla Alessandra Barreto<sup>4</sup>

### Primeiras anotações

Cardoso Jr (2013) assevera que no regime capitalista, da perspectiva econômica e sociológica, a categoria Trabalho é a chave para explicar e garantir, “sobretudo em contextos desiguais e heterogêneos como o brasileiro: *sustento individual ou familiar, além de sociabilidade básica à população*, por meio do acesso à renda e à esfera pública que o trabalho propicia.” O pesquisador ressaltou que o direito ao trabalho digno aparece como elemento central e estruturante da sociedade, tanto na CLT, quanto na Constituição de 1988.

A força de seus argumentos se evidencia ao mostrar que o trabalho também viabiliza *sustentação econômica mínima ao PIB*, na medida em que é uma variável que dá base ao mercado consumidor interno e ajuda a entender o comportamento de consumo. Outras razões que reforçam a relevância da categoria trabalho é que

---

<sup>1</sup> Doutora em Ciências Humanas pelo Programa de Pós-Graduação de História Social da FFLCH – USP, Mestra em Sociologia pela Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas – USP, Graduada em Economia pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, Graduação em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia Letras e Ciências Humanas – USP e Professora na Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara (FAESB). E-mail: vanurodrigues@gmail.com.

<sup>2</sup> Mestranda em Direito pela Escola Paulista de Direito, Especialista em Direito Tributário pela Universidade Anhanguera, Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus, Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, Professora na Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara – FAESB. E-mail: prof.mirella@faesb.edu.br.

<sup>3</sup> Mestra em Direito pela UNIMEP, Especializada em Processo Civil, Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Sorocaba. Possui graduação pela Faculdade de Direito de Sorocaba, Professora na Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara - FAESB. E-mail: ellen.souza@faesb.edu.br.

<sup>4</sup> Doutora em Educação Escolar – UNESP, Mestra em Educação – UFSCar, Graduada em Ciências Sociais - UNESP, Diretora Acadêmica, Vice Presidente da CPA, Professora e componente dos colegiados da Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara (FAESB). E-mail: prof.carla.barreto@faesb.edu.br.

ela oferece *sustentabilidade financeira intertemporal a todo o sistema de proteção social*. Cardoso Jr completa sua análise, destacando que o trabalho impacta, concomitantemente, os sistemas previdenciários públicos, direta ou indiretamente contributivos, em razão do peso que as fontes diretas de financiamento (baseadas no trabalho) ou mesmo as indiretas (regressivamente ancoradas na tributação sobre o consumo, mas legalmente vinculadas ao orçamento da seguridade social) possuem no Brasil.

Conforme Mota e Oliveira (2015), a legislação pública na área do trabalho é marcada por momentos históricos relevantes, como a criação do Ministério do Trabalho em 1930; da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943; do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço em 1966, do Sistema Nacional de Emprego em 1976 e do Seguro Desemprego em 1986.

Se lançarmos um olhar retrospectivo sobre a história, compreenderemos o argumento de Dedecca (2005), para quem a geração de emprego e renda no Brasil atual está condicionada ao processo de formação do mercado e das relações de trabalho no país desde sempre.

Em seu artigo intitulado “Notas sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil”, o autor traça um panorama, mostrando os principais momentos do contexto de regulação das relações de trabalho e quais as variáveis que interferiram no processo de formação do mercado e das relações de trabalho. Explica que somente depois de 1930, o Brasil passou a integrar as atividades econômicas e o mercado de trabalho.

É no período entre 1940 e 1942 que se estabelece um processo amplo de regulação do mercado e das relações de trabalho. O autor destaca a instituição do salário mínimo e toda a legislação feita para regular as relações de trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) para o mercado de trabalho não agrícola, tendo essa última promovido uma organização sindical consentida pelo Estado.

Salta aos olhos o fato de, à época, 75% da ocupação estar relacionada às atividades agrícolas, o que representava um salto qualitativo para a força laboral, visto que “Somente os trabalhadores das indústrias Editorial e Gráfica e Metal Mecânica auferiam salários médios um pouco superiores ao salário mínimo.” (Dedecca (2005: 100).

Vargas criou um desenho institucional de regulação do trabalho visando ao processo de industrialização, ainda incipiente, mas que ele pretendia tornar vigoroso

nos períodos subsequentes. Nesse sentido, Dedecca (2005: 100) observa que a regulação pública era contraditória: “Ao mesmo tempo que articulou toda uma extensa regulação do mercado e das relações de trabalho, Vargas atuou no sentido de coibir os mecanismos que pudessem transformá-la em realidade para os trabalhadores brasileiros” e, ao mesmo tempo, “não efetivou a base de direitos nesse mercado”.

Na prática, a política varguista tornou a negociação coletiva um instrumento burocrático, uma vez que reconheceu o direito privado das empresas na gestão cotidiana das relações de trabalho, mas, ao mesmo tempo impediu, os sindicatos de terem autonomia na dinâmica da negociação coletiva, resultando num embuste à difusão dos direitos legais (Dedecca, 2005).

Entre 1930 e começo dos 1980, o mercado de trabalho brasileiro foi marcado por baixo grau de proteção social e predominância de contratos de trabalho informais. Isso ocorreu, apesar dos esforços de regulamentação do governo Vargas principalmente nos anos 1940. Por essa razão, a informalidade tornou-se tema de debate e aparecia como o principal problema do mercado de trabalho a ser enfrentado e não o desemprego, como ocorreu em importantes momentos das décadas de 1980 e 1990 (Dedecca, 2005; Mota e Oliveira, 2015).

No triênio 1981-1983 uma crise econômica sem precedentes assolou o Brasil. Fruto da escolha de uma política econômica recessiva para combater desequilíbrios externos, esse período foi marcado pela contração da atividade econômica, expressa na retração de 3,8% do PIB e de 10,6% do PIB *per capita*, como reflexo da queda de 11,4% no nível de produção (Sabóia, 1986). O desemprego assumiu proporções nunca conhecidas. Dedecca (2005) apud Saboia (1986) esclarece que de 1981 e 1982, o desemprego atingiu mais de 20% da População Economicamente Ativa – PEA da Grande São Paulo. No entanto, as diferentes regiões não foram afetadas da mesma maneira. Os desempregados estavam localizados nas zonas urbanas, onde havia maior densidade industrial. Isso explica porque a Grande São Paulo transformou-se no centro nevrálgico da crise.

É nos anos 1980 que a questão do desemprego emerge como um problema crônico a ser combatido. Conforme Dedecca (2005: 101), “o modelo de regulação era virtuoso ao desenvolvimento (*crescimento, porque não acompanhado de avanços sociais – grifos nossos*) econômico” em detrimento do “estabelecimento de

mecanismos redistributivos”, deixando entrever a inexistência de uma política social efetiva.

No âmbito político, “[O] crescimento da ação sindical foi acompanhado da reivindicação por um desenvolvimento econômico atrelado ao desenvolvimento social” Dedecca (2005: 101). Não por acaso, na luta pela democratização dos anos 1980, a transformação do quadro social e a radicalização contra o autoritarismo militar aparecem como as principais reivindicações. O movimento sindical – que havia formado duas centrais sindicais até meados de 1980 - assume papel protagonista e é fortemente reprimido pelos militares (Dedecca, 2005).

O resultado da luta pela democratização foi a Constituição de 1988. Em linhas gerais, ela traz um novo ordenamento legal na medida em que dá as bases para o desenvolvimento econômico combinado à justiça social. A expectativa era de que nos anos 1990, o Brasil retomasse o crescimento econômico e superasse a desigualdade social do período anterior.

### **Liberalismo, Modernização do Estado e desemprego**

O processo de abertura política foi marcado por uma série de mudanças, em resposta aos anseios do povo, entre as quais se destacam: o fim do regime militar, eleições gerais e diretas e a criação da carta magna de 1988, que se pautava pelo desenvolvimento socioeconômico e pela busca de justiça social. Passados os mais de 30 anos, o País encontra-se em uma situação muito aquém daquela das nações do leste asiático, em especial a China e a Coreia do Sul, que até mais ou menos os anos 60 estiveram em situação semelhante do ponto de vista socioeconômico. Os esforços de regulação do mercado e das relações de trabalho não evitaram o trabalho precário e informal e as desigualdades sociais se ampliaram no Brasil. Pergunta-se: o que deu errado?

Singer (1998) afirma que, por aqui, nos anos 1990 o neoliberalismo tornou-se a lógica dominante. Nesse contexto, a globalização dinamizou a movimentação internacional dos capitais, ao mesmo tempo em que o setor público produtivo foi privatizado ou desmantelado e a política monetária priorizou a estabilidade dos preços em detrimento do crescimento econômico. Conforme Cardoso Jr (2013) e Diniz (2001), o Estado perdeu força como ator protagonista na tomada de decisões estratégicas, o que dificultou a definição de ações que garantissem o desenvolvimento do país.

Medeiros (2001: 166-167) revela que o Bird atribui à educação “a principal razão do sucesso dos países do Sudeste Asiático, tanto em termos de crescimento econômico quanto em termos distributivos”. As mudanças ocorridas tanto na China quanto na Coreia do Sul não se restringem ao campo educacional. O autor afirma que na China, “a elevação significativa dos termos de troca da agricultura, investimentos estatais em infraestrutura e a industrialização do campo a partir de empresas públicas, sob o controle dos municípios foram os principais fatores” Medeiros (2001:171-172); já na Coreia do Sul, teria ocorrido o mesmo que no Japão e em Taiwan, onde o elevado dinamismo, a redução rápida da pobreza e a baixa desigualdade na distribuição foram os elementos essenciais do modelo de desenvolvimento.

No âmbito do Brasil, foi em virtude do reconhecimento de que as dimensões política e institucional têm papel relevante que se propôs a reforma do Estado entre fins dos anos 1990 e começo do século XX. Fiori (2001: 283) afirma que

os neoliberais anunciaram a modernização das relações do Estado com o mundo do trabalho. Prometeram destruir todo tipo de corporativismo que prejudicasse o estabelecimento, pelo mercado, do ‘preço justo’ da força de trabalho e fragilizasse a musculatura do capital e da ‘competitividade global’ da economia brasileira.

O autor referia-se à crise dos anos 1990, mas visto fora do contexto, um leitor desavisado poderia pensar que o excerto acima refere-se ao momento atual.

Um aspecto interessante destacado por Fiori (2001) é que, já na década de 90, houve uma desregulação do mercado de trabalho, redução dos direitos trabalhistas, congelamento dos salários do setor público e redução da participação social, de 45% para 36% da renda nacional em virtude das medidas adotadas nos governos liberais daquele período. Ou seja, o quadro socioeconômico e político da atualidade é um aprofundamento do que vivemos na última década do século XX.

A análise de Medeiros (2001) segue a mesma direção da apresentada por Fiori (2001). O autor assinala dois resultados sobre a distribuição de renda na indústria nos anos 1990: “pressão competitiva sobre os salários mais altos em setores exportadores (automobilística) e destruição de emprego em setores de salários mais baixos e intensivos em mão-de-obra” (Medeiros, 2001: 186-187).

A pesquisa de Pero (2006) sobre emprego e desemprego formal é explicativa do cenário traçado por Fiori, uma vez que a autora demonstra como a articulação entre abertura econômica, estabilização monetária e valorização cambial, especialmente no período de 1994 a 1998, resultou na queda da contribuição da indústria e do emprego formal na ocupação total. Sua análise é assertiva, na medida em que aponta, já em 2006 (quando publicou o artigo), para um redesenho das instituições empregadoras. Os resultados de sua investigação indicavam “novas relações de trabalho, baseadas em organizações administrativas e gerenciais menores e mais instáveis” Pero (2006:130). Sobre isso, falaremos adiante.

Cardoso Jr (2013) analisa a primeira década do novo milênio, de 2003-2013, argumentando que ela cumpriu – entre outras – função didática nos embates acadêmicos e políticos brasileiros. O pesquisador afirma que “após anos de dominância ideológica liberal e tentativas – em vários campos da vida social e econômica – de implementação de diretrizes e soluções desregulamentadoras, privatistas e internacionalizantes”, aquelas formulações neoliberais foram contestadas. Na prática, elas tinham trazido resultados nefastos ou insignificantes sobre indicadores clássicos macroeconômicos e do mercado de trabalho nacional. Cardoso Jr refere-se ao conjunto de medidas e programas adotados no referido decênio, que, segundo sua perspectiva, desmentem a validade daquelas formulações dominantes.

No atual cenário, em que as instituições políticas passam por mudanças profundas, após o *Impeachment* da presidenta Dilma Roussef, o Estado brasileiro vem sendo conduzido por um governo interino - encabeçado por Michel Temer -, que tem usado diversos artifícios para se manter de pé, em razão da instabilidade decorrente, entre outras coisas, da corrupção que se generalizou - – conforme o Nexo Jornal (27/05/2017), até março de 2017, 195 políticos de 18 partidos estavam sob investigação no congresso, sem contar as investigações anteriores da Lava Jato que atingiram a relação Estado e âmbito privado -. Isso somado ao contexto econômico, onde predominam práticas neoliberais, ampliou o problema das desigualdades sociais, na medida em que expandiu o desemprego a um dos mais altos patamares, 13%, no segundo trimestre de 2017 (IBGE, 2017). Para o economista Marcio Pochman, mergulhamos na mais grave crise política e econômica, a pior de sua história. Seu principal argumento joga luz sobre a

magnitude da redução do Produto Interno Bruto per capita, quase dez pontos percentuais.

A nova lei trabalhista que entrou em vigor em 11/11/2017 foi criada nesse contexto de instabilidade política e recessão econômica, após muitos trabalhadores terem sido dispensados. De um lado, responde a demandas da classe empresarial, sob o pretexto de desonerar os custos das firmas e de resultar em maior flexibilidade nas relações contratuais, de outro, passa por cima de direitos conquistados e consolidados e incentiva a terceirização e o esvaziamento do papel dos sindicatos, processos observados desde a década de 1990. Um aspecto positivo da recém aprovada lei é o de contemplar as condições de empregabilidade de empresas de pequeno e médio porte face às de grande porte. As PMEs respondem por 44% dos empregos formais em serviços, e aproximadamente 70% dos empregos gerados no comércio; conforme Sebrae (2014)

Singer (1998: 120) assegura que “os complexos econômicos constituídos por pequenas empresas têm grande capacidade de crescimento, sobretudo se puderem se basear no mercado formado pelos seus próprios trabalhadores.” Mas, o autor alerta que a competição aniquiladora entre as pequenas empresas só traz vantagens às grandes, que obtêm os serviços das primeiras a custos menores. A ideia defendida por Singer (1998) é que haja uma atuação das pequenas e médias empresas protegidas e incentivadas pelo Estado. Este garantiria suporte econômico e técnico para que as mesmas adquirissem robustez, na economia de mercado. As relações de trabalho seriam animadas pelo sentido de solidariedade e interesses coletivos, com vistas ao bem comum, enquadrando-se em um modelo mais próximo da social democracia.

No atual cenário de mudanças, em um governo conciliado à lógica do livre mercado, não nos parece que haja interesse de proteger empresas de pequeno porte. De que maneira tais organizações se adaptarão?

Discutiremos as implicações legais desse novo ordenamento jurídico trazido pela Lei e faremos uma análise dos 12 principais pontos de mudança a seguir.





	ANTES	DEPOIS	O Que possibilita aos empresários	O que muda para o trabalhador
<b>Prevalência do Negociado sobre o Legislativo</b>	As obrigações empresariais se orientavam pelos acordos coletivos com os sindicatos e não poderiam prevalecer sobre CLT	A convenção coletiva e o acordo de trabalho (coletivo ou individual) prevalecem sobre a CLT. Auxilia os acordos de compensação de jornada.	Flexibilidade que permite acordos de empresas com sindicatos sobre as relações de trabalho, desde que formalizados.	Pode haver adaptações em algum aspecto que seja de comum acordo entre empresa e sindicato e isso é visto, de modo geral, como perda dos direitos previstos na antiga lei getulista, além de ocorrer o esvaziamento do papel do sindicato e a consequente desmobilização da organização dos trabalhadores em coletivos.
<b>Férias</b>	As férias poderiam ser subdivididas no máximo em duas parcelas, sendo 10 + 20 ou 15+15, mas o padrão era 30 dias corridos.	As férias podem ser subdivididas em até três períodos, desde que um dos períodos não seja inferior a 14 dias corridos, não podendo os demais ser inferiores a 5 dias cada um.	O novo formato é preferido pelas empresas, já que, na visão dos empresários, a saída de um funcionário pode impactar drasticamente as atividades. Para as corporações, as férias mais fracionadas têm efeitos suavizados sobre a rotina da empresa.	Não há consenso sobre este aspecto. No entanto, os trabalhadores tendem a ver o fracionamento como desvantajoso, já que o intervalo mais longo de 30 dias corridos é sinônimo de mais descanso.
<b>Remuneração</b>	Da perspectiva da lei, os prêmios concedidos pelo empregador (viagens, gratificações) eram vistos como parte do salário. Incidiam sobre o valor encargos previdenciários e trabalhistas. O empregador era obrigado a pagar um salário mínimo ou o teto da categoria.	O piso e o salário mínimo não são mais obrigatórios. Para cargos como vendas, as empresas podem (desde que acordadas com o sindicato) pagar apenas a remuneração variável (conforme a produtividade). Remunerações como auxílio alimentação, bônus e prêmios não incorporam a base salarial e não incidem em qualquer encargo trabalhista e previdenciário.	A empresa pode pagar prêmios sem que isso seja considerado salário. Isso significa que um valor extra pago como prêmio não pode ser questionado judicialmente, no futuro, já que não é incorporado ao salário. Agora é possível pagar empregados apenas por produtividade.	Implica perda de direitos, já que parte do rendimento pode não ser incorporado como salário. Para algumas categorias, a remuneração vai ser proporcional à produtividade.
<b>Jornada de trabalho</b>	O limite estabelecido era de 8 horas diárias ou 44 horas semanais e 220 horas mensais.	Permite acordos individuais de 12 horas diárias, desde que haja descanso ininterrupto de 36 horas, respeitando o limite de 44 horas semanais e 220 horas mensais.	Permite que as jornadas de trabalho se adequem à natureza da atividade e à realidade empresarial.	Atividades de áreas como a saúde assumem formato mais adequado.
<b>Banco de horas</b>	Banco de horas só poderia ser compensado mediante acordo coletivo.	Pode ser acordado individualmente, banco de horas com compensação em até 6 meses.	O Banco de horas passa a ser homologado e não informal.	O trabalhador passa a ter controle oficial de banco de horas realizados, mas na visão de quem trabalha seria mais uma fonte de exploração, visto que a empresa tem poder para postergar a compensação.
<b>Trabalho intermitente</b>	Não existia essa modalidade, de forma legal,	O funcionário pode ser pago por período trabalhado, recebendo	Esse formato permite a abertura de empregos formalizados para cargos	A mudança favorece freelancers e outras categorias marcadas pelo trabalho intermitente, visto que essa modalidade normatiza os critérios para se trabalhar em



	anteriormente.	pelas horas ou diárias. Os direitos como férias, FGTS, previdência e 13º são preservados. O funcionário deve ser convocado com antecedência de três dias para o serviço – e pode recusar.	com rotinas flexíveis ou intermitentes, uma vez que nessa modalidade a jornada não é fixa.	casa, mas dificulta a composição de renda para garantir condições dignas de vida. Impacta a vida material e implica mais insegurança e incerteza no futuro.
<b>Home Office</b>	Essa modalidade não figurava na Lei anteriormente.	Essa medida permite que muitos profissionais trabalhem em casa de forma regulamentada.	Nessa modalidade não há jornada fixa e a nova lei viabiliza a abertura de empregos formalizados, para cargos com rotinas flexíveis ou pontuais.	Permite ao empregado trabalhar em casa com todos os direitos garantidos, para atividades com rotinas flexíveis ou pontuais e, ao mesmo tempo, dificulta a composição de renda e a aquisição de bens de alto valor, como imóvel ou carros. Dá espaço para a terceirização
<b>Acordo informal</b>	O pedido para o empregado ser dispensado, fazendo acordo informal com a empresa, implicava a devolução da multa sobre o FGTS.	O empregado e o empregador, em comum acordo, podem extinguir o acordo de trabalho. Nessa situação, o empregado tem direito a 80% do saldo do FGTS, mas não receberá seguro-desemprego. Em contrapartida, o empregador pagará metade do aviso prévio e metade da multa sobre o saldo do FGTS.	Vista com bons olhos pelos empresários, a medida flexibiliza a saída de funcionários insatisfeitos, que desejam ir embora, mas não o fazem porque querem sacar o saldo do FGTS. Às vezes, esses funcionários trabalham com baixo desempenho a fim de serem demitidos.	Há dois lados: permite encerrar a relação de trabalho, quando o funcionário está insatisfeito na empresa e necessita da verba financeira. Por outro lado, facilita a pressão do empresário sobre o funcionário que não é bem querido, forçando sua saída e criando um clima de insegurança. Esta opção é vantajosa para os dois lados, pois implica o mínimo de perdas para ambos.
<b>Imposto sindical</b>	Era pago uma vez por ano o equivalente a um dia de trabalho em regime de obrigatoriedade.	Passa a ser facultativo, ficando a cargo do funcionário a decisão de contribuir ou não com o sindicato.	Não impacta diretamente as empresas. No entanto, é um termômetro sobre a relação trabalhador-sindicato.	Mais liberdade para escolher, já que o empregado paga somente se desejar contribuir com o sindicato. O não pagamento desse imposto é um sinal de enfraquecimento da relação trabalhador-sindicato.
<b>Pausa para o almoço</b>	Duração de, no mínimo 1 hora, para quem trabalhava em regime integral.	Pausa de no mínimo 30 minutos, desde que formalizada em acordo individual ou convenção coletiva. O tempo “economizado” no intervalo do almoço pode ser compensado no final da jornada de trabalho, possibilitando sair do trabalho mais cedo.	A jornada de trabalho pode ser mais condizente com as atividades da empresa.	Maior flexibilidade da jornada de trabalho, já que é possível sair mais cedo. Por outro lado, dá espaço para que o horário de almoço não seja respeitado.
<b>Horas de itinerário</b>	As horas de deslocamento de um empregado que utiliza transporte fretado pela empresa poderiam ser incorporadas à jornada de trabalho	As horas de deslocamento para o trabalho não são mais consideradas como parte da jornada de trabalho.	A empresa arca com menos gastos, passando a pagar somente as horas extras relativas ao trabalho.	Os trabalhadores perderam o benefício de receber remuneração pelo tempo de deslocamento para o trabalho.
<b>Serviço efetivo</b>	Todo o tempo a mais que o funcionário passava dentro da empresa poderia ser considerado hora extra, mesmo que ficasse estudando ou dedicado a outra atividade que não o trabalho.	Se o empregado permanecer na empresa para realizar atividades particulares, como descanso, lazer, práticas religiosas, estudo, alimentação, relacionamento social, higiene pessoal não receberá por isso, pois são mais considerados horas extras.	A empresa é obrigada a pagar somente as horas extras relativas ao trabalho.	O empregado recebe apenas pelas horas dedicadas às atividades da empresa.

## REFERÊNCIAS

BENINI, Edi Augusto. **Políticas Públicas e Relações de Trabalho**: estudo sobre o processo e natureza da denominada “Economia Solidária”, enquanto política pública, a partir da investigação de alguns casos concretos. São Paulo: EAESP/FGV, 117 PGS. (Dissertação de Mestrado apresentada ao Curso de Pós-Graduação da EAESP/FGV, Área de Concentração: Políticas Públicas e Transformações do Estado), 2004.

CARDOSO JR, José Celso Pereira. Trabalho e proteção social no Brasil: 70 anos de CLT e 25 anos da Constituição de 1988. **Desafios do desenvolvimento**. Ipea. 2013. Ano 10. Edição 78 - 16/01/2014.

Carta Capital. Entrevista. *Márcio Pochmann: “A mão-de-obra brasileira não é cara”*, 29/06/2017. Por Sérgio Lirio.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 25, n.1 (97), jan./mar. 2005. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/PDF/97-6.PDF>>. Acesso em 13 nov. 2017.

DINIZ, Eli. Globalização, reforma do estado e teoria democrática contemporânea. **SÃO PAULO EM PERSPECTIVA**, 15(4) 2001.

FIORI, José Luís. Para um diagnóstico da “modernização” brasileira in **Polarização mundial e crescimento**. José Luís Fiori (org). Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

IBGE – **Agência de Notícias – IBGE**. Taxa de desocupação cai em 11 das 27 UFs no 2º trimestre de 2017.

MEDEIROS, Carlos Aguiar de. Desenvolvimento econômico, distribuição de renda e pobreza in **Polarização mundial e crescimento**. FIORI, José Luís (org.). Petrópolis, RJ,: Vozes, 2001.

MOTA, Leonardo de Araujo e OLIVEIRA, Maynne Santos de. Políticas públicas de emprego no Brasil: reflexões entre a Era Vargas e o Neoliberalismo. **Revista Foco**. V.8, nº 2, ago./dez. 2015.]

**Nexo Jornal**. A crise política de Temer: tudo o que você precisa saber. Por Gabriela Terenzi, Guilherme Falcão e Ariel Tonglet.

Link: <https://www.nexojornal.com.br/especial/2017/05/26/A-crise-de-Temer-tudo-o-que-voc%C3%AA-precisa-saber-em-14-perguntas-e-respostas>.

Acessado em 12/11/2017.

PERO, Valéria. Duração do (des) emprego formal e mobilidade ocupacional In **Desemprego**: trajetórias, identidades, mobilizações. GUIMARÃES, Nadya

Araújo e HIRATA, Helena (organizadoras). São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2006.

POCHMANN, Marcio. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2008.

SABÓIA, João L. M. Transformações no mercado de trabalho no Brasil durante a crise: 1980-1983. **Revista de Economia Política**, São Paulo, n. 6, v. 3, Brasiliense, 1986. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/pdf/23-7.pdf>>. Acesso em 13 nov. 2017

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas**. São Paulo: Contexto, 1998.