



## **A REFORMA TRABALHISTA DO GOVERNO TEMER: Inspiração neoliberal e o desmanche dos direitos sociais**

Luiz Claudio de Almeida Teodoro<sup>1</sup>

### **RESUMO**

A proposta deste artigo é fazer uma análise da Reforma Trabalhista do Governo Temer. O pressuposto básico é que a Reforma tem um cunho neoliberal, que desregulamenta as relações de trabalho para favorecer as empresas. Têm-se como fundamento as ideias marxistas de que o capitalismo se fundamenta na exploração da mão de obra, por meio, da mais valia. Mesmo assim, com a luta sindical e o Estado de Bem Estar Social foram criadas leis para proteger o trabalhador e minimizar a sua exploração. Com as novas relações de trabalho, baseadas no toyotismo, o Governo Temer não ampliou as políticas públicas para as relações de trabalho, ao contrário, efetivou os princípios neoliberais onde o “acordado prevalece sobre o legislado”.

**Palavras-chaves:** Reforma Trabalhista, neoliberalismo, relações de trabalho.

### **ABSTRACT**

The proposal of this work is to make an analysis of the Labor Reform of the Temer Government. The basic assumption is that the Reform has a neoliberal aspect, which regulates labor relations to favor companies. It is based on the Marx ideas that capitalism is based on the exploitation of the labor force, through the added value. Even so, with the unions struggle and the Welfare State, laws were created to protect the worker and to minimize his exploitation. With the new labor relations, based on Toyotism, the Temer Government did not expand public policies for labor relations. On the contrary, it effected neoliberal principles where the "agreed upon prevails over the legislated."

**Keywords:** Labor reform, neoliberalism, labor relations.

### **INTRODUÇÃO**

<sup>1</sup> Doutorando em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), Mestre em Administração Pública pela Fundação João Pinheiro, e Professor efetivo do CEFET-MG.

O trabalho era antes do capitalismo, segundo Marx (1996), o ato definidor do ser humano, seu meio direto de interação com o mundo e, ainda mais importante, a forma como garantiria sua sobrevivência. Isto é, um mundo agrário onde o ser humano tinha ligação direta com a terra, de onde tirava seu sustento. Porém, isso se modificou no sistema econômico capitalista, pois os meios de produção passaram a pertencer a poucas pessoas, ou seja, é uma sociedade baseada na propriedade privada dos meios de produção. Resta aos demais, para poderem sobreviverem, vender sua força de trabalho em troca de um salário.

Neste cenário, foi desenvolvido, ao longo da história, um conjunto de ações do Estado visando minimizar a exploração do trabalho, por meio das leis trabalhistas. Além disso, têm-se, simultaneamente, várias ações estatais buscando estabilizar o mercado econômico e diminuir as desigualdades sociais, via a reinserção dos indivíduos ao mercado de trabalho.

A proposta deste artigo é discutir a Reforma Trabalhista, realizada pelo governo Temer (em 2017), visando analisar os impactos de suas alterações nas relações de trabalho no Brasil. O argumento central deste trabalho parte do pressuposto de que esta Reforma, baseada nos princípios do neoliberalismo, vai aumentar a exploração da classe trabalhadora e, conseqüentemente, piorar muito a sua qualidade de vida. Por outro lado, vai beneficiar o aumento de lucro do grande capital.

## **TRABALHO E MAIS-VALIA**

Para Marx (1996), o capitalismo baseia-se na relação entre trabalho assalariado e capital, mais especificamente na produção do capital por meio da expropriação do valor do trabalho do proletário pelos donos dos meios de produção. A esse fenômeno Marx deu o nome de mais-valia. Numa jornada de trabalho, cada trabalhador acrescenta às mercadorias uma quantidade de valor superior ao valor da sua força de trabalho. A mais-valia é resultado do esforço do trabalhador, mas é inteiramente apropriada pelo capitalista, ou seja, a valorização do capital tem por fundamento a exploração da força de trabalho.

O empresário pode aumentar a mais-valia de duas formas. Primeiro, prolongando o número de horas na jornada de trabalho, sendo a mais valia absoluta. Porém, cabe ressaltar que o aumento demasiado da jornada esbarra nos limites físicos do trabalhador e na necessidade de controlar a própria quantidade de mercadorias que se produz. Segundo, a mais-valia relativa que é o uso da tecnologia para aumentar a produção, ela aumenta a velocidade do trabalho. A tecnologia também faz com que a qualidade do produto dependa menos da habilidade e do conhecimento técnico do trabalhador individual. Numa situação dessas, a força de trabalho vale cada vez menos e, ao mesmo tempo, graças ao avanço tecnológico, produz cada vez mais.

Neste contexto, o processo de desenvolvimento capitalista foi intensificado pela Revolução Industrial, no século XVIII na Inglaterra. Foi iniciada a mecanização industrial, desviando a acumulação de capitais da atividade comercial para o setor de produção. A Revolução Industrial trouxe uma transformação nas condições de trabalho. As atividades, que antes eram executadas apenas pelo ser humano, foram substituídas pelas máquinas, e como consequência, muitas pessoas ficaram desempregadas. Essa situação fez com que a qualidade de vida dos trabalhadores se tornasse precária, tendo que trabalhar, muitas vezes, mais do que 14 horas diárias. Mulheres e crianças eram discriminadas e não recebiam uma remuneração justa. Além disso, ocorriam vários acidentes por falta de cuidados com a segurança.

Com o surgimento de leis que passaram a limitar as horas de trabalho, o modelo produtivo deixa de lado o caminho do alongamento da jornada laboral e passa a investir em equipamentos modernos para aumentar a produção. Os novos equipamentos operam mais rapidamente e requerem que o trabalhador aumente a velocidade de seu trabalho, adapte-se ao ritmo e às exigências impostas pelas máquinas. Segundo Dal Rosso (2008), desse momento em diante, o ser humano não comanda mais a máquina, mas passa a ser comandado por ela.

Pode-se, ainda, ressaltar, que no final do século XIX e início do século XX, na busca de aumentar a mais-valia, surgiram os estudos de Taylor que lançavam as bases para o tratamento científico do trabalho. Segundo Taylor (1967), são quatro grandes princípios subjacentes à administração do trabalho: o desenvolvimento de uma verdadeira ciência; a seleção científica do trabalhador; sua educação e desenvolvimentos científicos; íntima e amigável cooperação entre administradores e

os homens. Mudanças técnicas significativas aconteceram com a modernização do sistema taylorista pela capacidade de Ford de adaptar os sistemas de cadeias produtivas ou esteiras rolantes empregados nos abatedouros de animais para produção em massa de automóveis e outros produtos industriais. A questão fundamental de Taylor era aumentar o rendimento do trabalho, que foram mantidas e aprofundadas por meio dos controles mecânicos do ritmo e da velocidade do trabalho.

Com a crise do petróleo, na década de 70, surge o sistema toyotista como resposta ao decadente modelo de organização do trabalho fordista. A estratégia é utilizar a criatividade e o talento do trabalhador para aumentar cada vez mais a produção. Além disso, com a automação passa a ser atribuído a cada trabalhador o cuidado de diversas máquinas, o que implica na conversão de um trabalho especializado para um trabalho polivalente.

A história do trabalho conheceu e conhece várias e distintas formas de aumentar a mais-valia. Este processo Dal Rosso (2008) define como a intensificação do trabalho. A intensificação, segundo o autor, é exigir mais trabalho e resultados superiores no mesmo espaço de tempo. Em síntese, significa aumentar a exploração do trabalho.

## **MOVIMENTO SINDICAL E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

As origens do sindicalismo encontram-se na Inglaterra industrial, onde a partir da segunda década do século XIX, aparecem várias associações operárias de ajuda mútua e de defesa dos trabalhadores. Segundo Rodrigues (1979), legalizaram-se em 1824, difundindo-se na década seguinte por toda Europa. O chamado sindicalismo *revolucionário*, que persistiu até depois da Primeira Guerra Mundial, abrigava em seu interior correntes socialistas e anarquistas. Este sindicato tinha como objetivo a destruição das estruturas burguesas. Em oposição a esta tendência, o sindicalismo *reformista*, também da mesma época, não visava acabar com o sistema capitalista, mas buscava uma melhoria das condições laborais dos trabalhadores. A estratégia era realizar negociações com entidades patronais e com o governo para elaborarem leis que protegessem os

trabalhadores. A via *reformista* era moderada, defendendo a greve como último recurso, depois de esgotadas as negociações.

Neste contexto, as relações entre Estado, capital e trabalho é que irão contribuir para construção de uma legislação visando a proteção do trabalhador, principalmente depois da Segunda guerra Mundial, com o Estado de Bem Estar Social na Europa. Segundo Cardoso (2006), as economias desenvolvidas percorreram um longo caminho para a estruturação de seus sistemas de proteção ao trabalho, porém a experiência brasileira neste sentido ocorreu recentemente. Pode-se afirmar que concretamente as primeiras políticas de proteção ao trabalhador só iniciaram na década de 1960, ressaltando que a rigor o aparato institucional de regulação e das condições de trabalho começou a ser desenhado na era Vargas por meio da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). A década de 60 se torna um marco importante pelo crescimento populacional, a migração rural e o crescimento dos grandes centros urbanos que provocaram uma expansão significativa da mão-de-obra disponível nas cidades.

O cenário produtivo atual revela fortes sinais de que a produção em massa de produtos industriais padronizados, empregando milhares de trabalhadores, pode ser considerada coisa do passado. Os empregados das indústrias estão, cada vez mais, produzindo bens especializados em fábricas que empregam consideravelmente menos funcionários e utilizam de forma crescente tecnologias altamente informatizadas (modelo toyotista). Com isso, têm-se novas formas de relações de trabalho: o crescimento do emprego “autônomo”, o aumento das formas atípicas de emprego, como o trabalho temporário, em tempo parcial e a domicílio, a acelerada expansão de pequenas empresas, tanto no setor industrial como no de serviços, o declínio significativo de empregos nas grandes empresas multinacionais, os novos arranjos produtivos com a subcontratação.

Os fins das normas tradicionais de relações de trabalho fundadas em identidades ocupacionais ou de classes têm como consequência, segundo Sorj (2000), o aumento da individualização na construção e valorização das próprias condições de empregabilidade. A constante incerteza, baseada nas relações precárias no mercado de trabalho, requerem dos indivíduos intensos investimentos na busca de novas habilidades para permanecerem em sintonia com as possíveis oportunidades que o mercado de trabalho pode oferecer. Assim, o que se questiona

é se as políticas públicas que são executadas atualmente refletem este cenário no mercado de trabalho.

Portanto, com as mudanças estruturais do trabalho e o enfraquecimento do estado de bem-estar social, as políticas públicas nesta esfera, ainda precisam ser reorientadas para de fato reinserir os cidadãos neste novo contexto, além de ampliar de fato a capacidade do Estado em dar respostas aos diversos anseios sociais dos indivíduos. Mas, o que se constata com a Reforma Trabalhista, operacionalizada pelo governo Temer, não é um aumento de políticas públicas para proteção ao trabalhador, ao contrário, a prioridade é o fortalecimento do capital; como será discutido no próximo item.

## **A REFORMA TRABALHISTA E O NEOLIBERALISMO**

Este trabalho, como salientado anteriormente, parte do pressuposto de que a Reforma Trabalhista, realizada no país em 2017, constitui um dos pilares para o neoliberalismo, ou seja, para as reformas orientadas para o mercado. Para os neoliberais, a desregulamentação das leis de proteção ao trabalho constitui um componente econômico fundamental, baseado na competitividade e na produtividade.

Ao reivindicar por menos regulamentos legais, os neoliberais estão preconizando a redução da intervenção do Estado no mercado de trabalho. No lugar da lei propõem que a normatização das relações de trabalho seja realizada exclusivamente pelas partes nelas envolvidas. Um dos principais pontos da Reforma, vigente, abre a possibilidade para que negociações entre trabalhadores e empresas se sobreponham à legislação trabalhista, o chamado "acordado sobre o legislado". Poderão ser negociados à revelia da lei o parcelamento de férias, a jornada de trabalho, a redução de salário e o banco de horas. Por outro lado, as empresas não poderão discutir o fundo de garantia, o salário mínimo, o décimo terceiro e as férias proporcionais.

Este movimento, proposto pela Reforma Trabalhista do governo Temer, segue em consonância com a ordem liberal, vigente no século XIX, que pregava que o salário e as condições de trabalho fossem estabelecidos a partir da livre

negociação entre indivíduos. A formalização do contrato de trabalho deveria ser realizada sem o intermédio de “tutelas corporativas”. A celebração do contrato de trabalho era concebida como um ato individual e não coletivo, posto que a negociação coletiva reduz a autonomia das empresas na fixação das condições de trabalho.

A Reforma Trabalhista apresenta vários pontos que corroboram esta visão neoliberal. Primeiro a questão da demissão coletiva, embora não haja lei sobre o tema, a Justiça considera uma jurisprudência de que os sindicatos devem ser incluídos no processo de demissão em massa dentro de uma empresa. Com a Reforma, ficou definido que não será necessário que o sindicato autorize qualquer tipo de demissão em massa. Outro ponto é o intervalo de almoço que anteriormente era de uma hora, atualmente poderá ser reduzido a até trinta minutos, caso haja um acordo coletivo para jornadas com mais de seis horas de duração. Tem-se ainda o chamado banco de horas, que é um sistema de compensação de horas extras, permitido por lei, em que as horas excedentes trabalhadas em um dia são compensadas com a diminuição da jornada de outro dia. Antes da Reforma, este mecanismo precisava ser negociado em convenção coletiva e as horas extras precisam ser compensadas em até um ano. Vencido esse prazo, elas deveriam ser pagas em dinheiro com acréscimo de 50%. Agora, o prazo para o banco de horas ser zerado, com as horas compensadas, é menor, ele deve ocorrer em até seis meses. Porém, atualmente é permitido que o banco de horas seja feito via acordos individuais. A negociação entre trabalhador e empregado pode facilitar negociações que se adequem às necessidades específicas de uma empresa. Um restaurante de praia, por exemplo, pode aumentar as horas extras dos seus funcionários na época de alta temporada e conceder dias de folgas nos meses seguintes de baixo movimento. Críticos à mudança alertam, no entanto, que, se o poder de barganha do trabalhador for pequeno, ele acabará tendo que ceder às regras impostas pela empresa.

Além disso, cabe ressaltar que o liberalismo do século XIX é abertamente anti-sindical: os sindicatos eram vistos como uma ameaça a ordem liberal, pois entravam em conflito com o princípio de um mercado de trabalho auto-regulado. O neoliberalismo, de acordo com Galvão (2003), recupera esta posição anti-sindical, mas o movimento de combate ao sindicato é seletivo, a busca é destruir os

sindicatos mais combativos, mas envolver os sindicatos de resultados no processo de desmonte dos direitos trabalhistas, transformando o sindicato em parceiros do capital. Um exemplo deste tipo de sindicalismo, no Brasil, é a Força Sindical. Ao analisar a trajetória desta central, Trópia (2003) argumenta que, se no plano teórico sindicalismo e neoliberalismo são conceitos contraditórios, no plano prático o sindicalismo pode ser conciliado com o neoliberalismo. Isto porque, se por um lado, o sindicalismo fere o princípio liberal do livre mercado, por outro lado um sindicalismo integrado ao capital, que se limite a atuar como intermediário na compra e venda da força de trabalho e oferecer serviços aos trabalhadores (médicos e odontológicos, por exemplo), sem organizá-los num coletivo de classes, pode auxiliar no processo de difusão dos ideais neoliberais.

Neste contexto, é possível constatar uma afronta a organização sindical no texto da Reforma, no que se refere à contribuição sindical, que passa a não ser mais obrigatória. Será cobrada apenas de trabalhadores que autorizarem o desconto no seu salário. Anteriormente, o desconto era feito automaticamente uma vez por ano. Esta estratégia visa enfraquecer a organização sindical e segue a premissa neoliberal de que os contratos são particulares e não coletivos; corroborando para o fortalecimento do poder de barganha do empresário e enfraquecendo os instrumentos de luta dos trabalhadores.

Outra questão é que a limitação da interferência do Estado no campo normativo reforça a perspectiva contratualista de fortalecer a posição do capital perante o trabalho, eliminando ou reduzindo os obstáculos legais frente as possibilidade do capital de explorar sua força de trabalho. Ao contrário do que defendem os defensores da tese do “Estado Mínimo”, a abstenção da lei também é uma forma de intervenção estatal, que deixa aos atores a função de encontrar o seu ponto de “equilíbrio”. Desse modo, o Estado beneficia o lado mais forte dessa relação assimétrica, permitindo ao capital estruturar os termos da relação de trabalho em condições que lhe são favoráveis.

Convencionou-se chamara esse processo de desregulamentação. Contudo, segundo Galvão (2003), esta é uma palavra imprecisa, que não necessariamente significa a supressão de regulamentos e leis, podendo, ao contrário, traduzir-se em novas leis que visam reconhecer juridicamente diferentes tipos de contrato e permite a perda de direitos, como é o caso da Reforma



Trabalhista. Este fenômeno levou à criação do neologismo “flexibilização”, cuja função é fazer com que os trabalhadores aceitem a redução de direitos, uma vez que há restrições que impeçam direitos inscritos na lei de serem ampliados via negociação coletiva.

Na Reforma Trabalhista pode-se destacar 3 (três) pontos que remetem a esta discussão sobre a flexibilização das relações trabalhistas, são eles: o *home office* ou trabalho em casa, o trabalho intermitente e a terceirização. Com relação ao trabalho em casa não era contemplado pela legislação anterior, assim a argumentação do governo é regulamentar tal prática estabelecendo regras para a sua prestação. A lei define, por exemplo, que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o regime de trabalho remoto. Além disso, haverá a necessidade de um contrato individual de trabalho especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado e esse documento deverá fixar a responsabilidade sobre aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos, além da infraestrutura necessária para o exercício de cada atividade. As despesas ficam por conta do empregador, que não poderão integrar a remuneração do empregado.

A principal crítica que se pode fazer a esta “inovadora” forma de organização de trabalho é que estar em casa não significa que o indivíduo vai trabalhar menos, pelo contrário ele passa a se esforçar muito mais. A questão é que este trabalhador passa a cumprir tarefas, não mais dentro de um horário específico de labor, mas buscando entregar sempre o produto no tempo determinado. Isso intensifica amplamente a jornada de trabalho. Por exemplo, se engenheiro trabalha para uma empresa fazendo projetos, sua produtividade está diretamente ligada ao que conseguir produzir no horário previsto de trabalho: de 8:00 às 18:00 horas, com horário de almoço e os lanches da manhã e da tarde. Se ele passa a trabalhar em casa, ele tem que entregar o projeto no tempo determinado; sendo o primeiro em uma semana, no próximo trabalho pode ser de 5 dias, no seguinte 3 dias, e assim por diante.

A outra modalidade de contratação criada, o trabalho intermitente, permite que o trabalhador seja pago somente pelas horas de serviço de fato prestadas. Neste caso, a empresa terá que avisar o trabalhador que precisará dos seus serviços com cinco dias de antecedência. É a modalidade, geralmente praticada por

bares, restaurantes, eventos e casas noturnas, permite a contratação de funcionários sem horários fixos de trabalho. O problema deste tipo de vínculo empregatício é que precariza as condições de trabalho, principalmente, no que se refere à redução do salário. Além disso, a pessoa fica à disposição do patrão, mas só ganha pelas horas de serviço em si.

Em março de 2017, o presidente Michel Temer sancionou uma lei que permite a terceirização para todas as atividades de uma empresa, mas o texto da Reforma Trabalhista propõe salvaguardas para o trabalhador terceirizado. O parecer cria uma quarentena que impede que o empregador demita um trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado em menos de 18 meses. Além disso, um trabalhador terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos de uma mesma empresa. Essa equidade vale para itens como de ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

A terceirização também cria uma forte precarização do mercado de trabalho. Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), os terceirizados recebem salários 24,7% menores do que aqueles dos efetivos, permanecem no emprego pela metade do tempo, além de enfrentar jornadas de trabalho maiores. Os processos trabalhistas não deixam dúvidas sobre a precarização dos subcontratados, mais vulneráveis a acidentes laborais, a calotes dos empregadores e a condições degradantes de trabalho. Embora o governo argumente que os terceirizados continuarão com os direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), são previstos o rebaixamento da massa salarial e, conseqüentemente, a redução das contribuições previdenciárias.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O capitalismo, a partir da Revolução Industrial, gera uma grande expansão econômica, mas, simultaneamente, amplia as desigualdades sociais. Começam a surgir políticas sociais estatais que visam preservar este crescimento implantando ações de proteção social aos trabalhadores. Com as crises e as Guerras, o Estado se torna o principal ator na organização social em detrimento do mercado; assim, há uma ampliação na proteção social transformando em direitos e desmercantilizando

as sociedades. Além disso, cabe ressaltar o papel fundamental da organização dos trabalhadores na luta para ampliação e consolidação destes direitos, não só via sindicatos, mas também na competição eleitoral.

Com a consolidação do *welfare state*, pós segunda Guerra, tem-se uma mudança na formatação e implementação do sistema de proteção social. Primeiro, a aplicação do princípio de “desmercantilização” que permitiu as sociedades ocidentais oferecer aos indivíduos uma maior segurança de existência face aos acasos da vida e ao risco da pobreza; ou seja, existiu a expansão de acesso às políticas públicas por todos os indivíduos da sociedade. Segundo, como consequência do processo de “desmercantilização”, a noção de que a política social passa a ser um direito do cidadão e dever do Estado. Porém, este modelo que esteve presente em vários países durante os anos 40 até a década de 70 e 80, vem sofrendo crises econômicas e pelas atuais mudanças no mundo do trabalho, inclusive abrindo espaço para uma onda neoliberal que passa a ser a alternativa de reestruturação da ação do Estado em vários países.

Mesmo com o Brasil não tendo uma experiência concreta de um Estado de Bem Estar Social, pode-se apontar uma ampliação de direitos sociais, principalmente com a Constituição de 1988. De qualquer forma, a onda neoliberal atingiu o país na década de 90, onde os presidentes Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso passaram a defender o receituário neoliberal, ou seja: segurar os gastos públicos para impedir o aumento da inflação; privatizar as empresas estatais; abrir completamente a economia, produzindo a concorrência necessária para que os produtores internos ganhassem eficiência e competitividade; novas regras de pilotagem de juros, câmbio e finanças públicas. Mas, não foram tão audaciosos em fazer grandes mudanças na legislação trabalhista. É com o governo Temer que as regras de proteção ao trabalhador passam a ser reduzidas ao máximo possível, para que a concorrência gere seus frutos em termos de recuperação dos lucros.

Pode-se afirmar que existem novas configurações no mercado de trabalho no Brasil. Porém, a Reforma Trabalhista contribui fortemente para a desestruturação do núcleo do mercado de trabalho por meio do desassalariamento (redução do percentual de ocupados que têm emprego) e a destruição de postos de trabalho socialmente protegidos. Baseada na desregulamentação das relações de trabalho,

via flexibilização e a criação de novos tipos de contratos, que a Reforma fortalece o capital em detrimento da pauperização da situação do trabalhador. Além do processo de terceirização que é considerado como um dos principais mecanismos de precarização das relações de trabalho e dos postos de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BORGES, Ângela. As novas configurações do mercado de trabalho urbano no Brasil: notas para discussão. **Caderno CRH**, Salvador: vol. 23, número 60, 2010.

BRASIL. **Lei 13.467 de Julho de 2017.** In: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em Outubro de 2017.

CARDOSO Jr., J. C. et alii. **Políticas de emprego, trabalho e renda no Brasil: desafios à montagem de um sistema público, integrado e participativo.** Brasília: Ipea, 2006, mimeo.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais Trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea.** São Paulo: Boitempo, 2008.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e Reforma Trabalhista no Brasil.** Tese de Doutorado, Campinas: UNICAMP, 2003.

MARX. **Os Economistas.** São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

RODRIGUES, Martins Rodrigues. Tendências futuras do sindicalismo brasileiro. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo: vol. 19, número 4, 1979.

SORJ, B. Sociologia e Trabalho: mutações, encontros e desencontros. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 15, n.43, 2000.

TEODORO, L. C. A

A reforma trabalhista do governo temer:  
Inspiração neoliberal e o desmanche dos direitos sociais

TAYLOR, Frederick Winslow. **The Principles of Scientific Management**. Nova York: Norton and Company, 1967.

TRÓPIA, Patrícia. Adesão **da Força Sindical ao neoliberalismo**. *Ideias*, Campinas: Vol. 9, número 1, 2003.