

Impactos da terceirização e reforma trabalhista nas relações laborais e implementação da agenda 2030- trabalho digno¹

Valnete Maria Martins de Freitas²

RESUMO: O impacto da terceirização no mercado de trabalho como resultado da evolução tecnológica e reestruturação produtiva sob o discurso desenvolvimentista, se reverte em flexibilização das relações e dos direitos trabalhistas, sociais e a precarização das condições de negociação, saúde e segurança do trabalhador. O objetivo do presente trabalho é analisar os impactos da terceirização irrestrita implantada pela lei nº 13429/2017 e ampliada pela reforma trabalhista, lei nº 13.467/2017, nas relações de trabalho e na implantação do trabalho digno. Com base na bibliografia, legislação e dados oficiais procura-se demonstrar até que ponto a terceirização, longe de trazer oportunidades de crescimento laboral individual e desenvolvimento para o país, transfere custo da produção para os trabalhadores, leva a achatamento salarial, aumento de jornada, maior índice de acidentes de trabalho, precarização das condições de trabalho e sobrecarrega o sistema previdenciário. Acrescenta-se a análise o papel do Estado diante dos interesses que se opõem entre o capital e o trabalho e sua capacidade de se impor como equilíbrio de tais forças. Ao mesmo tempo faz-se uma análise paralela da alteração da legislação trabalhista de Portugal, lei nº23/2012. Nas considerações finais, sem ter a pretensão de exaurir o assunto, coloca-se em discussão até que ponto com o novo arcabouço jurídico de (des) proteção trabalhista, estes países atingirão o objetivo proposto pela agenda 2030 da OIT, cujo objetivo é a promoção do trabalho digno ou trabalho decente, o qual os países signatários devem perseguir e implantá-lo até 2030. As reflexões nos remetem a necessidade de maiores análises e aprofundamento de estudos com pesquisas mais apuradas para proposições de políticas públicas que alcance o trabalho digno.

¹ Ensaio apresentado à disciplina *Trabalho, Sindicalismo e Globalização* do Programa de Doutorado em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo da FEUC – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

² Graduada em Ciências Econômica e Direito UFES/ES e especialista em Economia do Trabalho UNICAMP- SP. Doutoranda do Programa de Doutorado em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo da FEUC – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

1-Introdução

Em que medidas ou até que ponto a reestruturação do processo produtivo requer a flexibilização das normas protetoras do trabalho, ou seria o modo de acumulação capitalista extremamente rígido que não admite flexibilidade?

Analisando a evolução do processo produtivo no século XX, constatamos que houve uma mudança significativa no modo de produção em função da crise do modelo de acumulação do capital. Como resposta, o capital cria formas flexíveis de modo de produção, há um deslocamento do processo de produção em massa, em série elaborados de forma fragmentada, chamado modelo fordista-taylorista, predominante no setor industrial para um modelo flexível de produção, assentado no estoque mínimo, no trabalhador que domina todo processo de produção, e no qual a produção é voltada para pronta entrega, feita sob encomenda.

Com a globalização e o impulso tecnológico, novos processos de trabalho surgem representado pela flexibilização da produção, pela especialização flexível, por novos padrões de produtividade e nova forma de adequação a lógica do mercado (Harvey,1992).

O perverso recrudescimento do mercado de trabalho com o encolhimento da mão de obra industrial, substituição por máquinas e com a implantação das novas tecnologias, gera o desemprego estrutural no setor industrial e por outro lado, gera um crescimento considerável da mão de obras no setor de serviço, segundo Veras (2015), “Com a intensificação da reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e da inserção do país na globalização, disseminou-se nas estratégias de gestão e organização produtivas.....e de gestão dos contratos de terceiras....”

Segundo Antunes, estas tendências são respostas do capital as suas crises estruturais, quanto maior a concorrência entre capitais, as respostas são mais devastadoras e graves quanto a destruição e ou precarização dos trabalhadores e a degradação crescente do meio ambiente, direcionada pela lógica de produção de mercadoria e valorização do capital.

Como tem sido enfatizado por autores como Antunes, Harvey, entre outros, o capital, no uso crescente do incremento tecnológico, como modalidade para aumentar a produtividade, gera exploração, pobreza, desemprego estrutural, destruição do meio ambiente e uma maior precarização da mão de obra laboral.

2-A reestruturação produtiva e suas repercussões no processo de trabalho

Desta forma, pensando nas mais diversas formas de flexibilização de relações laborais e focando de forma pontual na terceirização que existia no arcabouço jurídico brasileiro, apenas nas atividades meio, preservando a atividade fim da empresa, foi aprovada e promulgada a lei nº13.429/2017, que regula a terceirização e amplia o contrato temporário, liberada de forma geral e irrestrita, que nada mais foi que uma resposta do capital a sua crise, não tocando no ponto fundamental de reestruturação do modo de produção, mas sim, apenas, focando na forma de obtenção de continuidade de remuneração do capital, retirando do trabalhador aquilo que o é mais precioso, as condições de trabalho digno, que preserve a sua saúde e condições dignas de sua sobrevivência e de sua família de acordo com a Constituição federal/88 e com a Agenda 2030 da OIT³

Apresento aqui, a título de exemplificação, o que se tem enfrentado no setor da construção civil no Brasil, que sempre foi o setor de maior empregabilidade e renda do país, para demonstrar que a saída apresentada pelo capital, como forma de combate ao desemprego, nada mais é que uma falácia, e apresenta-se como mais uma forma de expropriação da mão de obra trabalhadora, tornando-a cada vez mais precária.

A faceta mais cruel da terceirização, vulgarmente chamada de “pejotização”⁴, que consiste em trabalhadores, pessoa física que exercem determinado cargo, com atividades inerentes ao mesmo, contratados de acordo com as normas vigentes da Consolidação das Leis trabalhistas - CLT e Constituição Federal/88 e sob a tutela do direito do trabalho, serem compelidos a constituir empresa - personalidade jurídica de direito privado, de forma “autônoma” – MEI (micro empresário individual), se tornando um “empreendedor”, portanto uma relação comercial, regidas pelo direito civil e comercial, para exercer o mesmo cargo com as mesmas atividades da construção civil, que vai

³ OIT- Organização Internacional do Trabalho

⁴ *A jurisprudência é uníssona ao reconhecer a ilegalidade da pejotização: “TRT 2ª Região -RELAÇÃO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO. EXIGÊNCIA DO EMPREGADOR PARA QUE O TRABALHADOR CONSTITUA PESSOA JURÍDICA COMO CONDIÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. INVALIDADE. FRAUDE. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CLT, ARTS. 3º E 9º.*

desde a fundação até o acabamento, e perpassa para todos os seguimentos do setor, antes exercida como empregado celetista- Consolidação das leis do trabalho. Este MEI, ainda subcontrata outros trabalhadores, como autônomos, apenas através de recibos de pagamento, sem nenhuma responsabilidade trabalhista (quarteirização).

Alia-se a isto o fato do setor da construção civil ser o que apresenta maior índice de acidentes de trabalho⁵ e doenças ocupacionais, o que desta forma tende a ser mascarado, por que diante da nova legislação, este acontecimento passa a fazer parte de acidente doença, pois não aconteceu com trabalhador e sim com um Autônomo e ou Micro- Empreendedor. Esta possibilidade criada com a lei da terceirização irrestrita, nos mostra o quanto, na maioria das vezes, este ato tem se transvestido de fraude à legislação trabalhista e à legislação previdenciária, assim como tem levado a precarização ainda maior das condições de trabalho.

Desta forma, o risco do empreendimento é repassado para a força de trabalho e para a sociedade, pois para estes subcontratados não existe depósito de FGTS- Fundo de garantia por tempo de Serviço que é uma poupança do trabalhador depositada pelo empregador mensalmente, para sua despedida em tempos de desemprego ou despedida sem justa causa, que financia o seguro-desemprego, e faz parte do Fundo de Amparo ao trabalhador que financia os investimentos da construção civil no país.

Por outro lado, não há contribuição para a previdência social, quando este empregado fica doente, sofre acidente de trabalho e se aposenta por tempo de serviço ou por invalidez, irá mais uma vez, para a Assistência Social do Sistema Único de Saúde (SUS), conforme artigo 200 e seguintes da Constituição Federal/88, constituído sob o tripé: saúde, assistência e aposentadoria, regulamentado pela lei 8080/90, estas são questões que se impõe, no sentido de refletir o que significa para os atores sociais, partícipes do mercado de trabalho e para sociedade em geral o processo de terceirização irrestrita.

⁵ Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT) aponta que em 2017 ocorreram 549.405 acidentes de trabalho em todo o país. Na construção civil, foram 30.025, equivalente a 5,46% de todos os casos. O número de afastamentos do emprego por mais de 15 dias por conta das atividades profissionais no Brasil foi de 142.782. No setor, o número chegou a 11.894 na construção –8,3% do total.

3- Papel do Estado frente a flexibilização

No sistema capitalista o Estado assume um papel de regulador do conflito capital x trabalho, enquanto no modelo fordista o papel era de bem-estar social, nos tempos atuais, em determinados momentos, em economias com escopo neoliberal, o Estado tem tendência ao Estado mínimo, para manter o nível de acumulação, e para tal são utilizadas todas as formas de dominação, desde a retórica à implementação efetiva de flexibilização das normas de proteção do trabalho, o que na prática é uma falácia e por um lado têm contribuído para aumento do grau de irregularidade e fraude à legislação, doenças ocupacionais, acidentes trabalhistas e para o déficit previdenciário, por outro lado têm fragilizado e tornado ainda mais precário as relações laborais.

Segundo Harvey, para que o sistema econômico capitalista permaneça viável é necessário o sucesso da negociação de duas áreas: uma advém das qualidades anárquicas dos mercados de fixação de preços, e a outra deriva da necessidade de exercer suficiente controle sobre o emprego da força de trabalho para garantir a adição de valor na produção e, portanto, lucros positivos para o maior número possível de capitalistas. Desta forma o que assistimos é a utilização do Estado, as vezes atuando de forma mais efetiva, outra de forma mais relaxada a depender da correlação de forças entre capital e o trabalho.

Assim, no período pós-guerra temos modo de produção do setor secundário e de infraestrutura de base intenso, planta industrial vertical, modelo fordista, produção em massa e de organização taylorista. No que diz respeito as relações laborais temos ampliação do arcabouço jurídico de proteção do direito do trabalho, formação da classe média assalariada, ampliação do estado providência.

No entanto na década de 70 e 80, os países da Europa começam a sofrer as transformações e mudanças do processo produtivo, através da globalização se tem novas formas de produção flexíveis, o sistema neoliberal de transformação das relações de produção com uma visão de liberalização, restrição de direitos, enfraquecimento do Estado de Bem-Estar Social, menos intervencionismo do Estado na economia, paulatinamente começam a implementar políticas do Estado mínimo.

São criticadas todas as formas de governo que não implementem a cartilha hegemônica do neoliberalismo, ditada pelo capital transnacional em detrimento das economias nacionais, voltadas para uma economia de distribuição de rendas, que

tenham como norte políticas de proteção ao trabalho, criação de emprego, distribuição de renda e de combate à desigualdade social.

No Brasil a agenda de flexibilização das relações de trabalho esteve em pauta nas últimas décadas, com a retórica da necessidade de flexibilizar as relações de trabalho para enfrentar o problema do desemprego e da informalidade, de forma a adequar o direito às transformações tecnológicas e competição de mercado.

A onda neoliberal chega ao Brasil no início dos anos 1990, com a eleição de Fernando Collor, foi quando o país inicia, propriamente, sua inserção na era da globalização e se intensificam os processos de reestruturação produtiva, que colocaram a economia em sintonia com a nova dinâmica capitalista da acumulação flexível (VERAS, 550).

A terceirização irrestrita, ampliada da atividade meio para atividade fim, leva ao aumento do deslocamento dos empregos do segmento interno para o mercado geral de mão de obra, ou seja, tende a se despedir empregado com contrato direto, substituindo por terceirizado, tornando precárias as condições e relações de trabalho, com maior rotatividade, rebaixamento salarial e menor ou quase nenhuma proteção trabalhista e social.

O estudo identificou que um dos principais efeitos da terceirização desregulada nas atividades -meio sobre o funcionamento do mercado de trabalho foi a contenção de 24,5% na capacidade de emprego do segmento interno de contratação de mão de obra no Brasil. Em contrapartida, generalizou-se o emprego no mercado geral de trabalho, cujas condições e relações de trabalho apresentaram-se inferiores às anteriormente existentes no segmento interno. Em havendo a ampliação ainda mais desregulada da terceirização para as atividades -fim, o risco apontado será o de aniquilamento do segmento interno do mercado de trabalho no país. Suas consequências apontam para o reforço ainda maior de uma economia de baixo salário, elevada instabilidade nas relações de trabalho e ampla polarização social (POCHMANN, 2014, p.215)

Dois escolas do pensamento econômico partiam de premissas distintas: os neoclássicos defendiam a tese de que há excessiva rigidez no mercado de trabalho e os novos keynesianos de que havia uma flexibilidade prejudicial à produtividade (Krein et al., 2011). Sem aprofundar a discussão em tais conceitos, ou partidizar, o que se verificou na prática no Brasil foi uma complementariedade de ambos conceitos, pois foi permitido a terceirização irrestrita através da lei nº 13.429 e da flexibilidade através da lei nº13.467 da reforma trabalhista, ambas entraram em vigor em 2017.

4- Austeridade e Relações laborais em Portugal- Lei 23/2012

O período de Austeridade, em Portugal, segundo Silva (2017) significou para os trabalhadores e sociedade portuguesa: cortes salariais, custos trabalhistas, redução de pensões, enfraquecimento dos direitos fundamentais, liberalização das relações laborais, reforço de sua individualização, intensificação do ataque a contratação coletiva; tudo isto desequilibrou poderes e transferiu riqueza do trabalho para o capital. A lei passou a ter menos efetividade e por isto há mais obstáculos a intervenção estatal. Estas políticas favorecem as alterações da estrutura econômica, produtiva e da sua organização. A ideia de que a competitividade exige mais exploração pressionando os salários e os custos trabalhistas é contínua, no entanto está provado, primeiro, que a redução dos custos salariais, tem efeito desqualificativo sobre o modelo de desenvolvimento, altera a repartição dos rendimentos entre o capital e trabalho, em desfavor do trabalhador, enfraquece a segurança social, comprime a procura de bens e serviços, as vezes leva a fechar postos de trabalho. Segundo o aumento do rendimento do capital não se transforma em investimento produtivo, quando a procura por bens e serviços está reprimida. Terceiro, os capitais não aplicados na esfera produtiva desviam-se para os mercados financeiros na forma de créditos ou da aquisição de ativos, ações, obrigações, gerando processo especulativo e não melhora a vida das pessoas, estes créditos podem levar ao aumento da procura, e endividamento das famílias. Os desvios dos capitais para a esfera financeira, tende a sobrevalorizar artificialmente o valor dos ativos produzindo bolhas que ao rebentar se transformam em dívidas de todos cidadãos que são chamados a pagar as dívidas em nome dos perigos da falência do sistema. Pode levar a fuga dos capitais para paraísos fiscais. Os Estados privados de receitas são condenados ao colapso dos seus orçamentos, ficam prisioneiro de sua incapacidade de cumprir suas obrigações, ciclo vicioso, não há dinheiro, assim justifica a não aplicação em saúde, educação e etc.

Ainda segundo Silva (2017), a União Europeia segue a cartilha neoliberal e insiste em aplicar aos países do Sul, receitas de austeridades que favoreçam a liberalização a desregulamentação das relações laborais, portanto há que se estar alertas, sempre no sentido de quebrar bloqueios sociais e econômicos, e reequilibrar relações de forças. Pois são tempos de desigualdades e de crises, instituição pela qual tudo se justifica, a mercantilização do trabalho dar ao mesmo apenas a dimensão econômica, ao passo que

nega as suas dimensões sociais, políticas e culturais, mas o mesmo deve ser tratado e analisado no equilíbrio de tais dimensões.

Segundo o autor, o futuro do trabalho é determinado por opções políticas, e os conceitos de modernização e de inovação tecnológicas devem ser acompanhados por inovação social. Os indicadores de pobreza de uma sociedade se constituem também pela ausência de condições de acesso a direitos e bens fundamentais que em uma sociedade moderna deve propiciar aos seus cidadãos, como a saúde, o ensino, a justiça e proteção social. As políticas salariais ou temas relativos a distribuição de rendimentos mostra as formas de aprofundar a pobreza. O salário deve ser uma retribuição justa correspondente a parte da riqueza produzida, o esforço e o empenho do trabalhador.

Neste sentido segundo Leite et al em Portugal teve movimento parecido, no que diz respeito a implementação da norma de flexibilidade de direitos trabalhista que são implementadas através da Lei nº 23/2012, com o mesmo intuito de utilização da crise para transferir rendas para remuneração do capital em detrimento de direito da classe trabalhadora.

Neste texto, porém, a nossa atenção recai, antes, na quantificação da transferência de riqueza do trabalho para o capital em resultado das mudanças na legislação laboral com a Lei nº 23/2012. Ao fazê-lo – e não obstante o acórdão do Tribunal Constitucional nº 602/2013, de 20-9, que reverteu parte dessas alterações –, pretendemos reafirmar a centralidade do trabalho na sociedade”. (LEITE et al, 2014, p. 127)

Desta forma os autores apresentam a reforma do código do trabalho ocorrida através da lei 23/2012, sob 03 aspectos: a necessidade de um estudo econômico sobre as transferências operadas dos trabalhadores para os empregadores: redução do valor pago por determinado trabalho e aumento do tempo de trabalho sem qualquer contrapartida, uma espécie de “corveia” dos tempos modernos; cortes salariais e transformação do tempo de lazer em tempo de produção.

Através desta reforma o governo português define como necessária e adequada a alteração do Código do Trabalho e uma legislação laboral flexível:

Concentrada na proteção do trabalhador, e não do posto de trabalho, no quadro de um modelo de flexisegurança que fomente a economia e a criação de emprego e que vise combater a segmentação crescente do mercado de trabalho...”(LEITE et al, 2014, p.156)

5- Considerações finais

Desta forma temos que o trabalho precário se define pela sua condição de oposição ao trabalho estável, ou, seja com vínculo contratual, sem termo e com condições de trabalho conforme ao estabelecido como trabalho decente (Antunes, 2015). Nas sociedades modernas há a ampliação do trabalho precário, sob as mais diversas formas: terceirizados, subcontratados, part-time, entre outras formas de informalização de trabalho. Outros autores utilizam diversos critérios para caracterizar o trabalho precário, acrescentando que o trabalho ilegal, não declarado, é precário, por não oferecer nenhum tipo de proteção e ausência de vínculos.

Quanto maior é a incidência do ideário e da pragmática empresa moderna, quanto mais racionalizada é o seu *modus operandi*, quanto mais as mesmas laborarem na implementação das chamadas qualificações da gestão do conhecimento, dos sistemas de metas, mais intenso parece tornar-se os níveis de degradação do trabalho, no sentido de perdas de laço e de corrosão dos mecanismos de regulamentação e contratação para uma parcela enorme de trabalhadores (Antunes, 2015). A precarização estrutural do trabalho consiste no desmantelamento da legislação social protetora do trabalho evocando o argumento de que a mesma é impedimento de crescimento econômico (Salles Oliveira, 2012).

5.1 Papel da Organização Internacional do trabalho - agenda 2030: Trabalho Digno

O arcabouço jurídico econômico e político implantado nos últimos 2 anos no Brasil contraria às propostas da agenda da Organização Internacional do Trabalho, pois a necessidade da segurança econômica se constitui como um direito humano, sendo entendido como um direito reivindicativo, um ideal a ser perseguido por todas as políticas e instituições do trabalhador, sociedade decente e trabalho digno são indissociáveis (OIT, 2004).

Neste sentido a Agenda 2030⁶ abrange as três dimensões da sustentabilidade: econômica, social e ambiental, possui 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que se basearão nos progressos alcançados no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM). Foi formalmente adotado por líderes mundiais

⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_544325.pdf, acessado em 06/01/2019

reunidos em cúpula especial das Nações Unidas em setembro de 2015 em Nova York, diante da crise de 2008, no sentido de que os Estados nacionais invistam no trabalho decente e sustentável, dado as projeções do desemprego mundial, garantindo os direitos mínimos de reprodução da força de trabalho.

Assim a agenda 2030 das Nações Unidas para o desenvolvimento sustentável, através da Organização Internacional do Trabalho- OIT tem como objetivo a promoção do trabalho digno ou trabalho decente, e que os países signatários devem perseguir e implantá-lo até 2030, “trata-se de trabalho produtivo que garante uma contrapartida justa, segurança no local de trabalho, proteção para as famílias, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e de integração social, liberdade de expressar as suas preocupações, organizar e participar das decisões que afetam seus interesses de vida e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens” (OIT,2016).

Ou seja, trabalho digno requer igualdade, contrapartida justa, liberdade de expressão, proteção social, segurança no local de trabalho, perspectiva de desenvolvimento social, integração social e participar das decisões, assentados em quatro pilares: criação de emprego, direitos no trabalho, proteção social e diálogo social.

Neste sentido, a presente reflexão nos remete a um maior aprofundamento, pois a questão é complexa e requer uma pesquisa bibliográfica e empírica com os agentes sociais envolvidos e levantamentos de dados mais abrangentes para que se possa formular e apresentar propostas de políticas públicas de emprego, renda e segurança jurídica e social embasados na sustentabilidade e no trabalho digno proposto pela agenda 2030 da OIT.

6- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ANTUNES, Ricardo. Os Sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a Negação do trabalho. 7ª ed. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15ª edição, São Paulo, Cortez, ISBN:978-85-2492-314-2.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade Líquida. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2003. Cap: 2 e 4.

- BRASIL. Lei nº13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.
- BRASIL. Lei nº13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 março de 2018.
- BRASIL. Conferência nacional de emprego e trabalho decente: Relatório final. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2013.
- BRYMAN, A. (2004), *Social Research Methods*. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 21-22
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da Questão Social*, Petrópolis/RJ: Editora vozes, 1988.
- CASTELLS, Manuel (1998), *La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura, la Sociedade Red*, vol. 1, Madrid, Aliança Ed.
- COSTA, Hermes Augusto. “Identidades sindicais europeias em tempos de globalizações”, *Tempo Social*, 2012(1), 165- 186.
- DELGADO, Mauricio Godinho *Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado*. — 17. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2018.
- ESTANQUE, Elísio. “A Reinvenção do Sindicalismo e os Novos Desafios Emancipatórios: do despotismo local à mobilização global”, in *Boaventura de Sousa Santos (org.), Trabalhar o Mundo: Os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Editora Record (no prelo).
- FERREIRA, Antônio Casimiro. *Sociedade da Austeridade e direito de trabalho de exceção, vida Econômica*. Coimbra: ed. Vida Econômica. Cap 7 a 10. ISBN 978-972- 788-502-2.
- HARVEY, David. *A Condição Pós-Moderna*. 13ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 1992.
- _____. *O Novo Imperialismo*. São Paulo: Edições Loyola, 2004.
- KOVÁCS, OIT/CIT/Conferência Internacional do Trabalho (2016), *Trabalho Desigual? Novas formas de desigualdades e a organização do Trabalho - Faculdade de Economia Universidade Coimbra*.
- KREIN, José Dari, Org.; Gimenez, Denis Maracci, Org.; Dos Santos, Anselmo Luis, Org. *Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil/ Organização de José Dari Krein, Denis Maracci Jimenes e Anselmo Luis dos Santos – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 20018*.
- LEITE, Jorge et al. “Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho”. In: REIS, José (Coord.). *A economia política do retrocesso: crise, causas e objectivos*. Coimbra: Almedina: CES, 2014, p. 127 - 188.
- POCHMANN, Marcio. *A superterceirização do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- _____, Marcio. *O emprego na globalização*, São Paulo: Boitempo, 2001.
- _____, Marcio. *O trabalho sob fogo cruzado*, São Paulo: Contexto, 1998.

- _____, Marcio. Terceirização desregulada e seus efeitos no mercado de trabalho no Brasil. Revista do Tribunal Superior do trabalho, São Paulo, V-80, nº3, p. 215- 227, jul/set-2014.
- PORTES, Alejandro; CASTELLS, Manuel e BENTON, Lauren (orgs) The information economy: studies in advanced and less developed countries. Baltimore. The John Hopkins University Press, 1989.
- RODGERS, Gery. “ Precarious work in Western Europe. The state of the debate, jobs in labour market”. In: Gery Rodgers and Janine Rodgers (Orgs). Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe, International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels., 1989.
- ROUSSEAU, Jean-Jacques, O Contrato Social. Tradução de Antônio P. Machado. 19ª ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1999.
- SALLES DE OLIVEIRA, Catarina. Do fim (e) da Evolução do trabalho. In: ROXO, Manuel (Coord.), Trabalho sem fronteiras, o papel da regulação. Coimbra: Almedina .
- SILVA, Manuel Carvalho. Tendências do mundo do trabalho. In: ROXO, Manuel (Coord.), Trabalho sem fronteiras, o papel da regulação. Coimbra: Almedina, 45-60.
- SUSSENKIND, Arnaldo et al. Instituições de direito do trabalho, 21ª edição, São Paulo, LTr, 2003, p. 41.
- THERBORN, Göran. Globalização e desigualdade: questões de conceituação e esclarecimento Sociologias, núm. 6, diciembre, 2001, pp. 122-169 Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre, Brasil. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86819569007>: acessado em 25/05/2019.
- VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. Governo Lula, Pacto Social e Ação Sindical. In: Elísio Estanque; Leonardo Mello e Silva; Roberto Veras de Oliveira; António Casimiro Ferreira; Hermes Augusto Costa. (Org.). Relações laborais e sindicalismo em mudança: Portugal, Brasil e o contexto transnacional. Coimbra: Quarteto, 2004, v.01, p. 45-73.
- _____. Sindicalismo e Terceirização no Brasil: pontos para reflexão, Cadernos CRH, Salvador, v. 28, n. 75, p. 545-567, Set./Dez.2015