



PROJETO DE PESQUISA
Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil

Texto de discussão Nº1
“Experiências internacionais”

EQUIPE RESPONSÁVEL

Carlos Salas e Tomás Rigoletto Pernías

Resumo executivo

No estágio atual do capitalismo, observa-se uma tendência sistêmica de flexibilização da legislação trabalhista. Argumenta-se que essa legislação traz rigidez que impede o funcionamento adequado do processo de compra e venda no mercado de trabalho. Sustentam, também, que a flexibilização do arcabouço institucional trabalhista potencializa a criação de empregos e diminui a segmentação entre os trabalhadores. O alvo central das críticas à regulação trabalhista diz respeito à extensão das formas de proteção contra o despedimento arbitrário, individual e coletivo e ao poder dos sindicatos.

Em todos os países investigados, as reformas trabalhistas falharam integralmente em cumprir seus objetivos. Após colher dados sobre o período que se seguiu às modificações legislativas, conclui-se que não há evidências de que a flexibilização resulta em aumento do nível da ocupação e em menores taxas de desemprego. Por outro lado, fartas evidências demonstram que a redução da proteção ao emprego resultou no crescimento dos empregos precários, aumento da desigualdade e agravamento da segmentação no mercado de trabalho.

Na Alemanha, as reformas dos anos 2000 aumentaram a inclinação dos desempregados a aceitar qualquer tipo de oferta de emprego, sem restrições à ocupação, qualificação ou salários; reduziram os benefícios sociais e; ademais, impuseram restrições à aposentadoria. Dos empregos criados entre 2000 e 2015, mais de 60% são contratos temporários, contratos de prazo fixo, pequenos serviços ou trabalho em regime de tempo parcial (meio período). As reformas tiveram um papel fundamental em agravar a tendência de crescimento de contratos atípicos.

No Reino Unido, um dos membros da União Europeia com o mercado de trabalho mais flexível no que diz respeito à contratação e à demissão, tampouco se verificou resultados positivos. As reformas de Margareth Thatcher, combinadas às novas reformas, desde 2010, fragilizaram a proteção ao trabalhador e deterioraram as condições de trabalho. Os dados demonstram que, dos empregos criados durante 2008-2017, os autônomos são quase 50%, enquanto que os contratos “zero-hora” são 30% - ou seja, 80% dos empregos criados no período são considerados contratos atípicos.

Na Itália, as reformas empreendidas não produziram o impacto esperado de aumentar o emprego nos grupos mais vulneráveis, ao passo que o

crescimento do emprego seguiu sua trajetória via empregos precários, marcados pela descontinuidade, concentrados em setores de pouca baixa qualificação e pouca tecnologia. A Itália é mais um caso que corrobora com a hipótese de que não há evidências de que a flexibilização da regulação do trabalho traga melhores resultados nos níveis de emprego.

Na Espanha, país em que as reformas do mercado de trabalho mais avançaram, não houve compensação em termos de redução do desemprego. As reformas falharam em diminuir o emprego temporário e fracassaram em impactar positivamente no emprego. Ainda que a recuperação econômica tenha aumentado o nível de emprego, a retomada se baseou, em larga medida, nos empregos precários. A fragmentação do poder de barganha dos trabalhadores colaborou para a deflação salarial, enfraquecendo a demanda doméstica e minando um processo mais acelerado de recuperação econômica.

No Chile, a derrubada do Presidente Allende, em 1973, significou 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. Desde então, as tentativas de se retomar a tela de proteção foram infrutíferas. Os resultados são um enorme grau de precariedade e grande parte dos trabalhadores auferindo não mais que o salário mínimo – num país de elevado custo de vida.

No México, a reforma empreendida em 2012 aumentou a possibilidade subcontratar e terceirizar trabalhadores e introduziu a possibilidade de remuneração por horas, tornando-se instrumento de flexibilidade laboral ao incorporar modalidades de empregos precários e contratos atípicos. Seus impactos mais visíveis são: lento crescimento econômico; maior precarização da força de trabalho; e, aumento da pobreza. Um dos problemas principais após reforma tem sido a deterioração da renda real dos trabalhadores.

Todas as evidências apontam que a flexibilização das leis trabalhistas produz resultados negativos. Os dados mostram efeitos danosos no mercado de trabalho, na estrutura social e na desigualdade, podendo-se, seguramente, afirmar que a retirada de direitos trabalhistas não aumenta o nível de emprego, não promove o crescimento econômico e não diminui a precariedade ocupacional.

Introdução

No estágio atual do capitalismo há uma tendência dos grupos empresariais e de muitos governos de defender a flexibilização na proteção ao trabalho sustentando que são legislações que criam rigidez no mercado de trabalho de modo a impedir um funcionamento mais adequado do processo de compra e venda do trabalho que permite garantir o equilíbrio do mercado de trabalho. Os argumentos utilizados são os de que a regulação trabalhista deve ser reformada com o objetivo de reduzir o exagero na proteção aos trabalhadores com contratos permanentes. Um resultado indireto seria a criação de maior proteção aos que estão às margens do mercado de trabalho. No caso europeu as reformas são apresentadas como um meio de estimular a criação de empregos num “mercado de trabalho esclerosado”, atacando os privilégios e a rigidez existente no mercado de trabalho. Assim, na Comissão Europeia, o alvo das críticas à regulação do trabalho são a extensão e às formas de proteção contra despedidas arbitrárias, individuais e coletivas, de seus países membros (Piasna e Myant, 2017).

No caso da América Latina, as reformas trabalhistas têm uma história mais longa. Começam no Chile em 1973 com a ditadura do Augusto Pinochet. Mas, como a experiência recente tem mostrado, o desmonte dos direitos trabalhistas é simples, só precisa das alianças com o capital e da destruição dos sindicatos para poder implementá-lo. Porém, a recuperação dos direitos perdidos é tarefa demorada e difícil. Já o caso do México mostra como, diante do refluxo das forças opositoras às mudanças na legislação, o Estado neoliberal avança na precarização e na flexibilização das relações trabalhistas sob argumento da necessidade de modernizar as leis.

Consoante os argumentos pró-flexibilização, a regulação pública do trabalho é culpada por criar um mercado de trabalho inflexível, esclerótico, que estimula elevado nível de desemprego, desemprego de longo prazo, menor crescimento da produtividade e maior segmentação do mercado de trabalho. Depois da crise de 2008, essa argumentação estimulou a redução da tela de proteção em diversos países da Europa, sendo possível observar mudanças nas leis que dizem respeito ao despedimento individual e coletivo, bem como ao enfraquecimento do poder de barganha coletiva dos trabalhadores. De modo

geral, e com grande diferença entre os países, a tendência foi de caminhar para um mercado de trabalho menos regulado (Piasna e Myant, 2017).

Destacam-se três linhas de argumentação que procuram embasar as reformas: a) a regulação do trabalho desencoraja a contratação e, portanto, funciona como obstáculo à criação do emprego; b) quanto ao aumento da produtividade, o argumento é o de que a facilidade de trocar um empregado por outro pode aumentar as chances de se encontrar a pessoa certa para o emprego certo, com impactos positivos à produtividade no longo prazo; c) por fim, a maior flexibilidade pode diminuir a segmentação do mercado de trabalho. Portanto, dizem os defensores da reforma que a diminuição da estabilidade para os contratos permanentes poderia reduzir as barreiras à entrada dos novos entrantes para empregos mais estáveis (Piasna e Myant, 2017).

Todavia, é preciso afirmar que, com base na experiência de diversos países membros da União Europeia, a redução da proteção ao trabalho falhou em trazer benefícios econômicos e, ademais, elevou o emprego precário e a segmentação no mercado de trabalho. Nessa primeira parte, analisam-se as mudanças na regulação do trabalho europeu, utilizando-se diversas investigações para sustentar que não há evidências de que a flexibilização tenha contribuído para aumentar a ocupação e reduzir as taxas de desemprego. O que há são evidências de que as reformas analisadas trouxeram maior segmentação e deterioração das condições de trabalho, com criação de empregos precários e com oportunidades mais escassas de se encontrar um emprego seguro e permanente (Piasna e Myant, 2017).

O objetivo almejado repousa em esclarecer que, com base em variados estudos sobre as reformas trabalhistas nos países aqui considerados, há amplas evidências de que a flexibilização da regulação do trabalho produz resultados negativos. Há vasta literatura que, por meio de dados, apresenta seus efeitos danosos no mercado de trabalho, na estrutura social e na desigualdade. Cumpre, agora, a partir dos estudos aqui reunidos, esclarecer que a retirada dos direitos trabalhistas não aumenta o nível de emprego, não aumenta o crescimento econômico e não diminui a segmentação entre os trabalhadores.

Alemanha

O mercado de trabalho alemão pode ser caracterizado pela existência de

uma proteção ao emprego polarizada que, por um lado, coloca elevadas restrições à despedida individual e coletiva para indivíduos com contratos regulares e, por outro, que a proteção aos trabalhadores em contratos atípicos, desde meados de 1990, caiu consideravelmente. Ademais, a estrutura do mercado de trabalho tem elevado índice de empregos atípicos com uma elevada taxa de emprego. A Alemanha está longe de ser um mercado de trabalho inclusivo, aliás, uma de suas características marcantes até meados de 1990. A própria OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – que antes chegou a incentivar a diminuição à proteção do trabalho em seu relatório *Jobs strategy*, de 1994, hoje está atenta às limitações na mobilidade social e aos efeitos negativos na coesão social que as reformas empreendidas nos anos 2000 provocaram (OCDE, 2006, 2014).

Dentre as alterações mais importantes na proteção ao emprego na Alemanha é possível citar: 1. Aumento do tamanho da firma (de 5 para 10 empregados) para que seus empregados tenham elegibilidade à proteção contra o despedimento; 2. Diminuição das restrições para os contratos a prazo fixo, com possibilidade da contratação de temporários em qualquer setor por até 18 meses; 3. Relaxamento da regulação para os contratos de trabalho temporários; 4. Isenções fiscais e de contribuições sociais para trabalhos de baixa renda (Jaehrling, 2017).

As reformas dos anos 2000 significaram um rearranjo no mercado de trabalho alemão: aumento da inclinação dos desempregados para aceitarem qualquer tipo de oferta de emprego, sem restrições à ocupação, qualificação ou salários, com sanções à elegibilidade a benefícios caso haja recusa do emprego e; diversos benefícios sociais perderam sua importância. A assistência durante o desemprego foi abolida, foi reduzido o tempo máximo de duração do seguro desemprego e foram formulados novos critérios de elegibilidade para receber o benefício.

Uma segunda reforma na Alemanha que merece destaque especial diz respeito ao sistema de restrições à aposentaria. Antes utilizada de maneira extensiva, a aposentadoria precoce (antes da idade mínima, atualmente de 67 anos) fornecia um colchão de ajuste contra os choques negativos na demanda, de modo a inibir o desemprego estrutural. Todavia, desde a segunda metade dos anos 1990, reformas no sistema de pensão e nos benefícios aos desempregados

diminuíram as opções de aposentaria e aumentaram os desincentivos para os trabalhadores se aposentarem antes da idade mínima (Jaehrling, 2017).

Nos anos 2000, houve reversão na tendência que se observava no mercado de trabalho alemão: o desemprego, que crescia desde os anos 1990, passou a cair. Todavia, é forçoso observar que O “milagre do emprego alemão”, foi, em larga medida, baseado no crescimento dos contratos atípicos: **mais de 60% dos empregos criados entre 2000 e 2015** estão nas categorias de contratos temporários, contratos de prazo fixo, pequenos serviços ou trabalho de 20 horas por semana (meio período). Em 2010, a parcela de contratos atípicos no total dos empregos na Alemanha atingiu **23,3%**. As evidências sugerem que o crescimento dos empregos atípicos de baixa remuneração não foi deflagrado pelas reformas que diminuíram a proteção ao emprego, mas que essa tendência foi ampliada com a flexibilização. Ou seja, as reformas no mercado de trabalho não foram a causa direta do surgimento dos contratos atípicos na Alemanha, mas contribuíram para agravar o problema (Jaehrling, 2017).

Outro fator que contribui para explicar o crescimento da taxa de emprego é o aumento do trabalho de regime de tempo parcial: o número de trabalhadores “meio período” aumentou **3,4 milhões** entre 2000 e 2015. Cumpre ressaltar que **80%** do crescimento do emprego entre 2000 e 2015 se deu para o gênero feminino e que, também, **90%** desses cargos são de empregos de regime de tempo parcial. O emprego atípico cresce com maior incidência entre os trabalhadores de baixa qualificação (de 31,3% em 2001 para 39,9% em 2007), mas aumenta também para aqueles com um grau profissional - 19,5% para 25% (Jaehrling, 2017). A desigualdade salarial, por sua vez, que crescia desde os anos 1990, também acelera entre 2003 a 2009, com queda particularmente acentuada no quintil mais baixo da distribuição salarial, o que também levou à queda na mediana dos salários (Card, Heining, Kline, 2013; Felbemayr, Baumgarten, Lehwald, 2015). Há poucas dúvidas de que as reformas que diminuíram a proteção legal aos trabalhadores forçaram tanto os empregados, bem como os desempregados, a aceitar – ou manter – trabalhos precarizados, o que corrobora para aumentar a desigualdade salarial e empregos atípicos (Jaehrling, 2017).

De acordo com simulações do desempenho do mercado de trabalho alemão (Jaehrling, 2017) para o período entre 1999 e 2011, o crescimento do

emprego poderia ter sido mais forte se os salários tivessem crescido conforme a produtividade e a inflação. Ademais, simulações estimam que o PIB alemão poderia ter crescido mais se a desigualdade tivesse sido mantida nos mesmos níveis registrados em 1991 (Jaehrling, 2017). Além disso, há evidências empíricas que demonstram que, de fato, os empregos atípicos substituíram os empregos regulares (Jaehrling, 2017). Em algumas companhias, os *mini-jobs* (empregos em regime de tempo parcial e caracterizados pela baixa remuneração) cresceram concomitantemente a uma queda nos empregos com seguro social, o que aponta para um possível efeito substituição. Por fim, outros dados (Jahn, Weber, 2012) corroboram a hipótese de que metade de todos os empregos temporários criados entre 1999 e 2010 substituíram empregos regulares, com cobertura social.

Conclusão:

As reformas institucionais no mercado de trabalho alemão redutoras da proteção ao trabalhador – uma reforma assimétrica da regulação do trabalho – permitiram que os empregadores contratassem em piores termos e condições do que anteriormente, com deterioração das relações de trabalho. É preciso lembrar que as reformas amplificaram tendências que já se mostraram claras nos anos 1990: intensificação das contratações atípicas, moderação salarial e precarização das condições de emprego.

Os dados mostram, também, que o “milagre do mercado de trabalho alemão” ocorreu às custas de contratos atípicos nos setores de educação, saúde e cuidado social. Para mais, diversos indicadores mostram que o crescimento do emprego nesses serviços aconteceu concomitantemente à deterioração na qualidade dos empregos. Assim, as reformas no mercado de trabalho provavelmente contribuíram para moldar a forma que esses empregos assumiram.

Outros resultados merecem destaque. Primeiramente, as reformas em estudo canalizaram os riscos dos contratos atípicos de maneira assimétrica entre os agentes: os contratos atípicos e alterações nos benefícios para os desempregados aumentaram a inclinação dos trabalhadores a aceitar concessões salariais e outras condições de trabalho. Por fim, os instrumentos

que permitiram maior flexibilidade no uso e remuneração dos trabalhadores não parecem ter diminuído o uso de contratos atípicos: os empregadores se acostumaram a utilizar os contratos atípicos, mesmo numa mudança de contexto econômico.

As evidências sugerem o que de fato parece ter acontecido após as reformas no mercado de trabalho: a insegurança dos empregos não regulares (regime em tempo parcial, atípicos, meio período) aumentou ainda mais, uma vez que os empregos regulares também foram afetados.

Espanha

A desregulação do mercado de trabalho não é algo novo na Espanha. Desde 1980, o país teve mais de 50 reformas. A primeira delas, ainda em 1984 sob o governo social democrata – que permitiu o emprego temporário para trabalhos de qualquer espécie - marcou o início dos empregos atípicos espanhóis. Paradoxalmente, diversas reformas que se seguiram procuraram mitigar a segmentação no mercado de trabalho criada, em larga medida, pela reforma de 1984 (Bustillo e Esteve, 2017).

O mercado de trabalho espanhol é marcado pela elevada parcela de empregos atípicos e formas de trabalho precárias. A reforma de 1984 ampliou a possibilidade de estabelecer contratos de trabalho temporários, independentemente da natureza do trabalho prestado. Após essa reforma, observou-se uma generalização das contratações por meio de contratos temporários: nos dez anos que a ela se seguiram um terço dos contratados estava sob as novas formas de contrato temporárias. Somente com a crise econômica de 2008 houve redução desses empregos temporários, causada, todavia, pela queda vertiginosa do emprego. Contudo, após a crise o trabalho temporário logo voltou a aumentar: de 23% para 25% do total em dois anos.

Estudos (Bustillo e Pinto, 2016) mostram que os empregos temporários na Espanha são caracterizados por sua curta duração: em outubro de 2014, 25% dos contratos temporários tinham duração menor que sete dias. Além disso, apenas 0,4% dos contratos temporários previam duração maior que um ano. Assim, é esperado que, para a maioria dos ingressantes no mercado de trabalho, sua entrada se dê pelo trabalho temporário – entre os jovens, o trabalho

temporário é especialmente elevado.

É crescente a preocupação com a utilização dos contratos de trabalho autônomos, que parecem estar sendo utilizados para substituir os contratos de trabalho regulares; ou seja, o falso autônomo. Na Espanha, estima-se que 13% dos autônomos trabalham quase exclusivamente para um empregador, caracterizando o que se poderia chamar de “falso-autônomo”. A transformação de uma relação de trabalho numa relação mercantil traz implicações: modificações na proteção social, férias remuneradas e benefícios como o seguro desemprego. Os trabalhos em regime de tempo parcial também vêm crescendo na Espanha: se, antes da crise de 2008, sua proporção no emprego total era de 11%, esse número sobe para 16% em 2015 – desses empregados, 62% estão ocupados em tempo parcial, pois não encontraram trabalho em tempo integral. (Bustillo e Esteve, 2017).

Nos anos que se seguiram após a crise financeira de 2008, a Espanha atingiu seu patamar mais baixo em termos de Produto Interno Bruto e, além disto, a crise baixou os níveis de emprego para os mesmos níveis de 2002. O discurso conservador, por sua vez, atribui a retomada do crescimento econômico e do emprego às reformas no mercado de trabalho e às medidas de austeridade (Bustillo e Esteve, 2017).

Entre as reformas empreendidas no mercado de trabalho durante o período de crise, destacam-se: medidas que facilitam a modificação das condições especificadas no contrato de trabalho (jornada, funções, mobilidade e pagamentos); acordos coletivos no âmbito da empresa passam a ter prioridade sobre acordos nacionais, regionais ou setoriais; fim da necessidade de autorização administrativa para as despedidas coletivas; adoção de medidas que facilitam o despedimento por motivos econômicos, tecnológicos ou organizacionais; redução da indenização por despedida sem justa causa; adoção de medidas que facilitam o despedimento sem indenização para casos de absenteísmo; redução de benefícios sociais e remuneração (em caso de doença, licença ou afastamento) e aumento das horas trabalhadas para funcionários no setor público; possibilidade de aumento do número de horas para trabalhadores em regime de tempo parcial e diminuição do período de aviso para mudanças na jornada; implementação de taxa fixa de contribuição social para trabalhadores autônomos; redução dos subsídios aos sindicatos e associação

de empregadores; congelamento do salário mínimo (Bustillo e Esteve, 2017).

Em suas linhas mestras, as reformas trabalhistas espanholas tiveram dois objetivos específicos: primeiramente, aumentar a flexibilidade dos contratos de trabalho sem prazo de término determinado, abrindo margens para modificações contratuais e para a redução de benefícios, principalmente nos aspectos referentes às condições de trabalho e ao despedimento; em segundo lugar, adoção de formas de desvalorização e redução salarial com o intuito de aumentar a competitividade internacional. O sentido geral dessas reformas, portanto, foi de flexibilizar as condições de trabalho nos contratos, tratar, diminuir o poder de barganha dos sindicatos e dos trabalhadores e reduzir a proteção social ao emprego (Bustillo e Esteve, 2017).

Desde meados da década de 1990, diversas reformas no mercado de trabalho foram realizadas com o intuito de diminuir a segmentação entre os trabalhadores. Por um lado, foram aprovadas medidas para inibir o uso do contrato temporário (limitar o número de recontrações possíveis para um mesmo empregador e introdução de um pagamento ao término do contrato); por outro, quanto aos contratos sem prazo determinado, houve redução da proteção às despedidas e dos benefícios previstos para as despedidas sem justa causa. O ideário conservador-liberal supunha que as reformas iriam mitigar a dualidade no mercado de trabalho espanhol ao atacarem, simultaneamente, a proteção aos contratos sem prazo determinado e ao acrescentarem custos para o trabalho temporário. Entretanto, é importante ressaltar que, durante a crise, um terço dos empregos destruídos foram aqueles obtidos por contratos sem prazo determinado, o que contraria a ideia de que se trata de um segmento superprotegido (Bustillo e Esteve, 2017).

Em um cenário de desalento econômico pós-crise de 2008, a combinação de desemprego massivo com menor abrangência dos benefícios sociais aos desocupados – somados às reformas no mercado de trabalho – aumentaram o poder de barganha das empresas em relação aos trabalhadores. O processo de queda salarial verificado na Europa indica que as reformas no mercado de trabalho estão relacionadas tanto ao menor poder de negociação dos empregadores, quanto à deflação salarial. Ademais, a elasticidade do emprego em relação ao Produto Interno Bruto pouco se alterou após as reformas, o que revela que não contribuíram para aumentar o emprego (Conde-Ruiz, Jiménez,

Jansen, 2015; Garcia, Jansen, Jiménez, 2014; Kranz, Planas, 2015; Uxó, Frebrero, Bermejo, 2016).

Conclusão

É possível concluir que, ainda que a Espanha tenha sido um dos países que mais avançou nas reformas flexibilizantes do mercado de trabalho (no sentido de flexibilização), não houve compensação em termos de redução do desemprego – nem para a Espanha nem para outros países que passaram pelas mesmas reformas. Quando se analisa o período pré-crise e pós-crise, constata-se que as reformas falharam em diminuir a preferência das empresas pelo trabalho temporário e não trouxeram impactos positivos no emprego. Ainda que a recuperação econômica tenha aumentado os níveis de emprego, essa retomada está, em larga medida, baseada em formas de trabalho precário – vale dizer que a parcela de empregos cuja jornada não é parcial decresceu de 89% em 2007 para 87,9% em 2014. Por fim, a fragmentação do poder de negociação dos trabalhadores, em um contexto de crise, colaborou para a deflação salarial, enfraquecendo a demanda doméstica e minando um processo mais acelerado de recuperação econômica. Nesse sentido, vale mencionar que, recentemente, organizações como a OCDE e o Banco Central Europeu clamaram por aumentos salariais para fortalecer a retomada das economias (Bustillo e Esteve, 2017).

Reino Unido

No debate atual sobre as legislações trabalhistas, o Reino Unido é tido como um dos membros da União Europeia com o mercado trabalhista mais flexível e liberal, no que diz respeito às contratações e aos despedimentos (Barbieri, Cutuli, 2015; Berg, Cazes, 2007; Heyes, Lewis, 2014; Sarkar, 2013). Ademais, diferencia-se dos demais países da união europeia em dois aspectos chave: em primeiro, pelo seu baixo padrão de proteção ao emprego: dentre 24 países da união, o Reino Unido figura como o Estado de menor proteção à despedida individual, baixa proteção à despedida coletiva e poucas restrições aos contratos atípicos; em segundo, o Reino Unido possui uma forma de regulação do trabalho com forte influência do mercado: seja na promoção da competição por custos, seja pela influência limitada da barganha coletiva dos

trabalhadores. É preciso ressaltar, também, que seus empregadores desfrutam de maior liberdade e prerrogativas para moldar os padrões de emprego em função da ausência relativa dos sindicatos no local de trabalho (Dickens, Hall, 2010; Crouch, 2015; Rubery, Keizer, Grimshaw, 2016; Grimshaw, Johnson, Keizer, Rubery, 2017).

Nas últimas décadas, as reformas empreendidas por Margareth Thatcher – as *employment acts* – atuaram no sentido de minar o poder de barganha dos sindicatos, reduzir o emprego público e modificar o sistema de aposentadoria e pensões. As restrições às greves, o fim da imunidade legal dos sindicatos e a introdução de novas dificuldades para impor a sindicalização dos trabalhadores fragmentaram o poder de barganha dos sindicatos tanto no local de trabalho como no plano nacional. A agenda de privatizações, restrição à abrangência de acordos coletivos e salariais e o aumento do rigor para a distribuição de benefícios públicos colaboram para explicar o crescimento da lógica de mercado e do poder dos empresários em moldar o mercado de trabalho do Reino Unido (Adisson, Siebert, 2000).

A regulação trabalhista britânica pode ser caracterizada pela sua flexibilidade pró-empregador, apoiada em uma rede de proteção social mínima. Ainda que essa esfera mínima de proteção tenha aumentado sob o governo do partido trabalhista (1997-2010), reteve grande parte das alterações na regulação do trabalho promovidas por Thatcher – como a legislação contra as greves - que desmanchou o apoio às negociações coletivas. Todavia, desde 2010, com os conservadores, a proteção tem diminuído: a sindicalização seguiu declinando, ao passo que os direitos trabalhistas – indenização, licença maternidade e ausência por doença – foram sendo erodidos. O Reino Unido segue trajetória declinante na filiação sindical, com queda de 32% de filiação para 25% entre 1995 e 2014 (Grimshaw, Johnson, Keizer, Rubery, 2017).

Desde 2010, o que se vê é progressivo enfraquecimento da legislação trabalhista de modo a fragilizar a proteção ao trabalhador: facilitação das despedidas coletivas; elevação do tempo mínimo de 12 para 24 meses para ser elegível à proteção contra demissão injusta; fim dos direitos contra despedidas coletivas para trabalhadores em contratos de prazo fixo; restrição do acesso

gratuito aos tribunais¹; possibilidade de trocar direitos trabalhistas por ações da empresa e, ademais, restrição do acesso de benefícios aos trabalhadores que são transferidos de empresa (Grimshaw, Johnson, Keizer, Rubery, 2017).

Desde meados de 2010, todavia, a estratégia perseguida pelos governantes britânicos se resumiu à criação de empregos, com relativo sucesso. Todavia, há razões suficientes para a adoção de uma postura crítica à *performance* do mercado de trabalho no Reino Unido (Grimshaw, Johnson, Keizer, Rubery, 2017), como: 1. Crescimento do emprego, nas últimas décadas, se deu baseado em empregos de baixa renda – a parcela de empregos de baixa renda cresceu de 15% em, 1979 para 22% em 1999. Ainda que o salário mínimo tenha evitado o alastramento generalizado de empregos extremamente precarizados, não se logrou reduzir a tendência de criação de empregos de baixa renda. Ademais, os empregos de baixa e média renda se desconectaram dos custos reais de vida, agravando problemas de pobreza e transferências de renda às famílias de renda média; 2. Outro problema crítico do mercado de trabalho no Reino Unido está relacionado a uma deterioração das oportunidades e dos padrões de emprego: os empregos em tempo integral e estáveis estão cada vez mais escassos, à medida que a regulação concernente à remuneração, estabilidade no emprego e direitos trabalhistas enfraquece. Pessoas se veem obrigadas a assumirem um segundo emprego - em meio período ou em contratos “zero hora”, contratos temporários - enquanto esperam por melhores alternativas (Grimshaw, Johnson, Keizer, Rubery, 2017; (Grimshaw, Johnson, Keizer, Rubery, 2016; Mason, Mayhew, Osborne, 2008).

As reformas que flexibilizaram o mercado de trabalho do Reino Unido falharam em aumentar as chances de reconstrução dos trabalhadores despedidos. No setor público, viabilizaram programas de despedimento em massa, fato que trouxe consequências deletérias para a ocupação feminina com grande representatividade no setor público. Nas últimas décadas, a substituição dos direitos garantidos em lei por uma regulação fortemente influenciada pelo mercado aumentou a vulnerabilidade dos trabalhadores e diminuiu as possibilidades dos empregadores garantirem, ou aumentarem, a mínima

¹ Em 2013, foi introduzida uma taxa de 250 libras para fazer uma reclamação legal, além de um adicional de 950 libras para marcar uma audiência. Pesquisas sugerem que, de cada 10 reclamações trabalhistas, 7 não terão prosseguimento em função das taxas implementadas. O número de reclamações caiu de 48.000, em média, a cada trimestre de 2012-2013, para 11.000 nos 2 trimestres seguintes à imposição das taxas.

proteção ao emprego existente. Desde 1980 - com a ideia de criar um mercado de trabalho “*business friendly*” - a desregulação tem desmantelado a rede mínima de direitos trabalhistas e atacado a capacidade de negociações coletivas, prejudicando, especialmente, os trabalhadores em empregos atípicos (Grimshaw, Johnson, Keizer, Rubery, 2017).

A baixa presença sindical, em um contexto de flexibilização do mercado de trabalho, aumentou a margem de ação para criar formas alternativas de contratação. Esses fatores, combinados à falta de fiscalização, resultaram em uma grande liberdade empresarial para inventar formas flexíveis de contratação em seus próprios termos. O resultado dessa flexibilidade, a ausência da presença sindical e as ambiguidades legais terminaram por aumentar os contratos de trabalho atípicos: os contratos zero-hora, contratos por tempo determinado e o falso emprego autônomo. A flexibilidade permissiva aparece aqui como um aspecto chave em determinar as características dessas formas atípicas de emprego, principalmente no que diz respeito às condições de precarização do trabalho (Grimshaw, Johnson, Keizer, Rubery, 2017).

Conclusão:

O modelo de mercado de trabalho desregulamentado do Reino Unido, cujos empregadores têm grande poder de influência para optar entre as diversas formas de contratação, junto à uma fraca intervenção governamental - no sentido de estruturar uma regulação pública do trabalho - levou a um quadro preocupante acerca da deterioração das condições de trabalho. Os desafios no Reino Unido estão relacionados ao seu modelo peculiar de organização da legislação trabalhista e do mercado de trabalho, em que se combinam uma significativa influência da lógica de mercado, empregadores com grande poder de barganha e, por fim, uma regulação pública do trabalho com baixos patamares de proteção e cobertura limitada das negociações coletivas.

Apesar do modelo de regulação britânico pressupor a facilidade de contratação, os dados sugerem que as recontrações estão levando um longo período de tempo para retornar ao seu período pré-crise. O pós-crise revelou uma tendência de crescimento dos empregos precários, que não envolvem a devida proteção legal ao trabalhador: dos 2,07 milhões de empregos criados

durante 2008-2017, quase 50% são autônomos, enquanto os contratos “zero hora” são quase 30% do total. Ou seja, 80% dos empregos criados no período são formas de emprego atípicas. O Reino Unido está presenciando a geração de uma massa de trabalhadores com uma rede de proteção ao emprego, no máximo, abaixo dos padrões adequados e, no pior cenário, precárias ou inexistentes.

Itália

Nos últimos anos, a Itália viveu um período de aprofundamento da dualização no mercado de trabalho, que atinge os países da União Europeia. Enquanto países como a Alemanha conservam ou aumentam suas capacidades produtivas, a Itália sofre com diminuição de seu potencial produtivo e queda no emprego, com declínio na produção acompanhado de crescimento significativo do desemprego – principalmente na região Sul (Fana, Guarascio, Cirillo, 2017). A crise de 2008 impactou consideravelmente a economia italiana, com efeitos negativos na produção e no emprego: estima-se que, entre 2008 e 2015, a capacidade produtiva do país tenha sido reduzida em 20% (Mazzucato, 2015; Cirillo e Guarascio, 2015).

Sobre as tendências do emprego no período de crise, cabe dizer que a taxa de emprego declinou de 62,9% em 2009 para 60,5% em 2015, enquanto o desemprego aumentou. No mesmo período, entretanto, a taxa de desemprego cresceu cinco pontos percentuais: de 6,7% para 11,9%. Por fim, vale mencionar que na Itália, ao contrário da média registrada para a União Europeia, o desemprego entre os jovens saltou de 21,2% para 40,3%, entre os anos mencionados (Fana, Guarascio, Cirillo, 2017).

Nesse contexto de saída da crise, os países da União Europeia adotaram estratégias econômicas diferentes. A Alemanha, por um lado, adotou estratégias baseadas em inovações, enquanto outros países adotaram estratégias com base em redução de custos e na maior flexibilidade do mercado de trabalho (Mazzucato, 2015). Na periferia europeia, desse modo, se perseguiu a redução de custos por meio da redução dos custos do trabalho, realizada com o auxílio de uma série de “reformas estruturais”. As reformas mais importantes no mercado de trabalho italiano ocorreram em 2012 e 2015: a “reforma Fornero” e a Jobs Act”, respectivamente. Em síntese, ambas introduziram medidas que

facilitaram o despedimento, também reduzindo o poder de barganha dos trabalhadores (Fana, Guarascio, Cirillo, 2016; Guarascio, Simonazzi, 2016).

A lei n. 183/2014, a *Job Act*, foi criada com o propósito de combater os efeitos da crise, especialmente com relação ao crescente desemprego e às formas precárias de trabalho temporário. Entretanto, suas profundas mudanças foram no sentido de completar o processo de desregulamentação do mercado de trabalho italiano, tendência que se iniciara em meados de 1990. Entre as medidas implementadas, destacam-se: 1. Introdução do “*increasing protection contract*”, contrato de trabalho que visava a substituir os contratos de trabalho permanentes que existiam desde 1970, com subsídios às empresas que o adotassem; 2. Fim da possibilidade que os trabalhadores requererem a conversão de seu contrato de trabalho de prazo fixo para um contrato permanente, após a empresa exceder seu limite de uso de contratos temporários; 3. Introdução de *vouchers* como meio de pagamento. Trata-se de instrumento não contratual que pode ser utilizado como meio de pagamento para trabalhos ocasionais auxiliares (sem contribuições sociais embutidas, à hora definida de 7,50 EUR). Desse modo, as medidas implementadas pela *Job act* procuraram aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho, com o objetivo de: a. diminuir o desemprego e; b. fortalecer a capacidade produtiva nacional, reduzindo o hiato entre as economias periféricas da Europa e as economias do centro (Fana, Guarascio, Cirillo, 2016).

Conclusão

Como primeiro resultado da reforma supramencionada, a *job act*, é preciso ressaltar que os incentivos ao emprego (subsídios e isenções fiscais) sem qualquer contrapartida para o empregador não produziram o impacto esperado de aumentar o emprego nos grupos mais vulneráveis, como o gênero feminino e os jovens. Além disso, o crescimento dos contratos em regime de tempo parcial, de maneira indesejada pelos empregados, sugere que a tendência caminhou no sentido de empregos marcados pela descontinuidade e em condições precárias de trabalho (Fana, Guarascio, Cirillo, 2016).

A reforma (*Job Act*) falhou em desencorajar os empregadores a oferecer trabalhos temporários e atípicos. Em 2015, por exemplo, a parcela de contratos

temporários atingiu o maior patamar já registrado: 14% de todos os empregados. Ademais, vale lembrar que, em 2015, 38% dos contratos de trabalho criados entram na categoria de empregos de regime de tempo parcial e, dos empregos cuja carga horária não é parcial, 64% deles são de duração determinada (Fana, Guarascio, Cirillo, 2016).

É possível concluir que, após as reformas empreendidas no mercado de trabalho italiano, o crescimento do emprego verificado em 2015 se concentrou em setores de baixa qualificação e pouca tecnologia. Ademais, esse crescimento não pode ser atribuído às reformas, sendo resultado, principalmente, de um efeito de tendências estruturais anteriores à criação da *Job act*. O modesto crescimento do emprego verificado em 2015, por seu turno - essencialmente devido aos incentivos fiscais concedidos para os empregadores que adotassem a nova forma contratual “*increasing protection contract*” – aponta para um enfraquecimento da estrutura de empregos. Em primeiro lugar, a relação entre os novos empregos e os incentivos fiscais joga dúvidas sobre o potencial de consolidação dessas oportunidades de trabalho; em segundo, o crescimento do emprego, concentrado em indivíduos mais idosos e menos qualificados – em geral menos produtivos do que a mão de obra mais jovem e qualificada - sugere uma regressão da qualidade dos empregos disponíveis. Por fim, é preciso ressaltar que a generalização do trabalho temporário e inseguro, particularmente a remuneração por *vouchers*, se deu em todas as regiões do país (Fana, Guarascio, Cirillo, 2017).

Chile

A derrubada do presidente Allende em 11 de setembro de 1973 significou o início de um período obscuro para os trabalhadores chilenos. As conquistas trabalhistas que vinham desde os anos 30, garantidoras de direitos ao trabalhador individual e à classe trabalhadora pela via da organização sindical, foram destruídas pela via de simples editos da Junta encabeçada pelo Augusto Pinochet. Só em 1979 foi introduzido o chamado Plano Trabalhista que restringiu a possibilidade de contratos coletivos ao nível de uma só empresa, limitando a possibilidade de barganha coletiva, dificultando a criação de sindicatos, entre outras limitantes. Além disso, o Plano permitiu a despedida irrestrita dos

trabalhadores, com limitações aos pagamentos de indenização. Como mostra (Pérez Ahumada, 2017) as tentativas para se revogar na sua integridade este Plano têm sido quase infrutíferas. A seguinte tabela, tomada de (Arellano & Gamonal, 2017) apresenta as principais características da legislação trabalhista vigente no Chile:

Flexibilidade	Benefícios para as empresas
<p>1) Flexibilidade na jornada de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> - Total reconhecimento dos contratos de regime de tempo parcial (artigos 40 bis e seção. da CT) - Não há necessidade de se estabelecer acordo sobre as horas extras nas negociações coletivas - Dias excepcionais e especiais são contemplados (artigos 22, 23 e ss. da CT) - Aumento das restrições para se considerar o domingo como um dia de descanso (artigos 38 e 39 da CT) 	<p>1) Maiores possibilidades para se manejar “recursos humanos”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diversos tipos de modalidades e arranjos para a jornada de trabalho e gerenciamento do tempo de trabalho - Aumenta as possibilidades de se trabalhar nos domingos e nos feriados
<p>2) Flexibilidade salarial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Com a exceção do pagamento do salário mínimo, há diversas possibilidades de remuneração flexível para os trabalhadores - Remuneração por resultado (peça, mensuração do trabalho específico) (artigo 44 da TC), em relação aos lucros (gratificação ou participação) ou um sistema misto, tal como as comissões (artigo 42 da CT) - A taxa de abrangência das negociações coletivas foi menor do que 8.4% no ano de 2013. Portanto, seu impacto nas despesas com salários é muito pequeno para a maioria das firmas 	<p>2) Empresas podem transferir grande parte dos riscos para os trabalhadores. Ao remunerar os trabalhadores com apenas o salário mínimo (US\$ 337 em novembro de 2015), se pode estabelecer o resto do salário com base em outras modalidades (lucro e participação)</p>
<p>3) Flexibilidade Funcional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sob as regras gerais (artigo 10, nº 3 da CT), o contrato de trabalho pode indicar duas ou mais funções específicas, sejam elas complementares ou alternadas - A regulação para os trabalhadores subcontratados impede que eles se beneficiem das negociações coletivas feitas pelos trabalhadores da empresa contratante. Tampouco há necessidade de equiparar os direitos entre os trabalhadores da contratante e os subcontratados 	<p>3) Possibilidade de se contratar os funcionários para diversas funções. Assim, é possível maximizar a realização das tarefas da empresa contratando menos funcionários</p>
<p>4) Flexibilidade externa ou numérica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Não precisa de justificativa para contratar por peça ou serviço ou para um emprego de duração determinada- Os contratos de trabalho e serviço não dão direitos de receber verbas indenizatórias pelos anos de serviços prestados 	<p>4) O Chile possui um dos valores mais baixos no mundo com relação às verbas indenizatórias por despedimento. Apesar da existência da compensação por anos de serviço (30 dias de remuneração por ano trabalhado, com um máximo de 330 dias), há margem na lei para se evitar tais obrigações financeiras</p>

Elaboração própria a partir de: (Arellano & Gamonal, 2017)

Os resultados são um enorme grau de precariedade, como explicitam (Arellano e Gamonal, 2017): em 2013, percentagem significativa dos chilenos recebiam salário mínimo, ou seja, um total de 1.086.162 pessoas, considerando-se todos os trabalhadores dependentes que trabalham no setor privado (incluindo empregados domésticos e trabalhadores em empresas externas do setor público). Além disso, 74% dos trabalhadores dependentes do setor privado ganham menos de \$ 357 mil pesos chilenos (US\$ 760 em 2013). O Chile é um país com um elevado custo de vida. O salário mínimo em novembro de 2015, de \$ 241.000 pesos chilenos, ou US\$ 337, descontado o pagamento das leis sociais, é apenas suficiente para a compra de um quilo de pão por dia, duas passagens diárias para ir e voltar do trabalho e aluguel de um apartamento minúsculo por US\$ 180.

De outra perspectiva, no Chile de hoje, 10% dos mais ricos ganham 53 vezes mais do que os 10% mais pobres e, embora as grandes empresas tenham feito grandes lucros com constantes anos de crescimento, os salários dos trabalhadores diminuíram 18% entre 1994 e 2006. Os 10% mais ricos da população chilena excedem a renda média da Noruega; os 10% mais pobres alcançam apenas o da Costa do Marfim. A grande maioria (60%) tem a renda média de Angola. Esses são os níveis de desigualdade, embora o PIB chileno tenha excedido 200 mil milhões de dólares em 2010.

As taxas de trabalho infantil não são ainda mais encorajadoras. O dado é de não menos de 219.000 meninos e meninas trabalhando (6,6% do total de menos de dezoito anos), de acordo com recente relatório da OIT. Deles, 94.000 são menores de 14 anos e 125 mil estão fazendo trabalho perigoso. Além disso, 11% das meninas menores de 14 anos realizam tarefas domésticas por mais de vinte e uma horas por semana.

Diante desse panorama, vale lembrar a avaliação positiva de economistas neoliberais dessa regulação do trabalho, (Coloma e Rojas, 2000). Aliás, utilizam os mesmos argumentos daqueles que apoiaram as recentes alterações da CLT no Brasil. Segundo eles o Código do Trabalho colocava o Chile “na vanguarda da modernidade das leis trabalhistas”. Segundo (Pérez Ahumada, 2017), o arranjo de classes no Chile tem dificultado e, às vezes, impossibilitado a necessária mudança nas leis trabalhistas, herança do período ditatorial.

México

Como explicita (Quintana, 2016) a primeira alteração relevante na nova Lei do Trabalho de 2012 é apresentada em seu artigo 2º que incorpora o conceito de trabalho decente, adotado, desde 1999, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999), adaptação necessária para qualquer nova regulamentação de trabalho. No entanto, trata-se de mera declaração, sem qualquer peso legal. Ao se analisar as demais alterações introduzidas pela nova Lei Federal do Trabalho percebe-se que elas contradizem esse princípio do trabalho ao estabelecerem figuras e modalidades trabalhistas que têm pouco a ver com um trabalho decente ou com um trabalho digno.

Embora a reforma trabalhista tenha provocado mudanças em cerca de 38 modalidades e figuras trabalhistas, é preciso dar destaque para:

- Novos tipos de contrato: a prova, a formação inicial e sazonais (artigos 25, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D e 39-E).
- Critérios para preenchimento de vagas e avanço no emprego: antiguidade não é mais relevante, ao passo que o treinamento adicional, adequação às tarefas e produtividade (artigos 39-A, 153-à 153-V, 154) são priorizados.
- Multi-habilidade/polivalência: Os empregadores atribuirão a seus funcionários tarefas complementares à sua principal tarefa (artigo 56 bis).
- Regulamentação de subcontratação ou terceirização. A figura do "regime de subcontratação do trabalho" (artigos 15-A, 15-B, 15-C e 15-D).
- Redução de salários vencidos: o pagamento de salários atrasados só poderá ser feito até por um período máximo de 12 meses (artigos 48, 50, 947)
- Salário por unidade de tempo: pagamento por hora (artigos 83 e 85).

As alterações propostas nos referidos artigos da nova lei trabalhista mexicana estabelecem modalidades de trabalho que não contribuem para aumentar a qualidade dos padrões de emprego, mas sim, à sua flexibilidade, já que a flexibilidade do trabalho atua através da incorporação da terceirização, subcontratação e precarização das relações de trabalho, o enfraquecimento dos sindicatos, mudanças institucionais, mudanças com relação a mobilidade do capital e do trabalho, bem como uma maior flexibilidade salarial.

Assim, a reforma trabalhista mexicana tornou-se instrumento de flexibilidade laboral, incorporando as modalidades de emprego precário, como contratos de terceirização, formação inicial e sazonal e salários flexíveis;

además, leva a uma redução dos custos do trabalho através dessas formas precárias de trabalho, por legalizar o pagamento de salários por hora, afetar pagamento de salários em atraso, aceitando a realização de tarefas adicionais para o trabalho principal e impactando a mobilidade ao estabelecer novas formas de avanço na carreira.

Em particular, a legalização de figuras como a terceirização é uma ameaça real para os direitos dos trabalhadores por empresas, impondo maiores dificuldades para que os trabalhadores possam buscar seus direitos via ações trabalhistas, como no caso de demissão.

Os principais impactos dessas mudanças aparecem sob um lento crescimento econômico, maior precarização da força de trabalho e maior pobreza. Dados recentes da Comissão Econômica para a América Latina (2016) mostram que a desigualdade no México é muito maior do que a média regional; enquanto a economia mexicana cresceu apenas a uma taxa de 2,6% entre 2004 e 2014, a riqueza aumentou 7,9% nos mesmos anos e a parcela das 10% famílias mais ricas do país representou dois terços de todos os ativos físicos e financeiros. De fato, os dados mais recentes da Pesquisa de Renda e Orçamento Familiares, aplicada pelo governo mexicano em 2016, mostram que os três decis mais altos concentram 63% da renda, e os três decis mais baixos apenas 9%; a renda do decil X é 23,5 vezes maior que a do decil I.

De acordo com as taxas de crescimento de períodos diversos na economia mexicana, observa-se que em nenhum período foi repetida a dinâmica de crescimento elevado que ocorreu no período de industrialização do país entre 1940 e 1970. Os anos subsequentes, especialmente desde a década de oitenta, quando as reformas neoliberais começaram a ser adotadas, o crescimento diminuiu, ao passo que um setor de exportação vinculado à economia dos Estados Unidos se consolidou, mas ao custo da quebra das cadeias produtivas nacionais, desintegração da capacidade produtiva dos setores primário e secundário, emergência de um grande setor terciário informal, precariedade do trabalho e maior desigualdade de renda.

A questão é determinar o tipo de emprego que está sendo gerado na economia, sem que esse emprego seja dependente da capacidade de crescimento do país. Para responder a essa questão, pode-se observar que durante o período de reforma trabalhista a tendência para o crescimento do

emprego casual no México foi mantida e aprofundada; em 2012, o emprego temporário representava 13,79% do total, enquanto que em 2014 atingiu uma maior participação, com 14,25%, para encerrar, em 2016, com uma taxa de 13,89%. Isso significa que há forte crescimento no país de um tipo de emprego mais precário, os contratos temporários.

Tem sido amplamente estudado que no caso mexicano são as microempresas, de não mais de dez trabalhadores, que geram a maior parte do emprego. Também foi documentado que nesses tipos de empresas há uma maior insegurança no emprego. De cada 100 empregos no país, 61 estão nesse tipo. Ao considerar, dinamicamente, os aumentos nos empregos, nota-se que as microempresas são as que mais contribuem para a geração de novos empregos; após a reforma trabalhista, 51% dos novos empregos foram criados nessas empresas.

Outro elemento que caracteriza os novos empregos que foram gerados no país após a reforma do trabalho é o tipo de contrato. É possível confirmar que as microempresas são caracterizadas pelo fato de que a grande maioria de seus trabalhadores não tem contrato escrito. Em 2005, 76,7% dos trabalhadores que não possuíam contrato escrito trabalhavam nas microempresas; em 2012, essa porcentagem aumentou para 81,6% dos trabalhadores; e, em 2016, quatro anos após a reforma trabalhista, essa porcentagem aumentou ligeiramente para 82,2%. O fato de os trabalhadores não terem um contrato é problema relevante, uma vez que esse instrumento jurídico constitui a base para que os trabalhadores tenham direitos e possam exigí-los.

Conclusão

Sem dúvida, o principal problema enfrentado pelos trabalhadores mexicanos no processo de precarização deflagrado após a reforma do trabalho tem sido a deterioração de sua renda real. De acordo com a informação da Pesquisa de Ocupação, em 2005, os trabalhadores assalariados obtiveram, mensalmente, em termos reais \$ 5.405 (US\$ 479 dólares), para 2016 esse valor era apenas de \$ 4.836 (US\$ 262).

A maior insegurança no emprego, após a implementação da reforma trabalhista, está expressa de maneira evidente no maior crescimento do emprego em microempresas de menos de dez pessoas, as quais oferecem as

piores condições de trabalho. Nessas empresas não há contratos escritos, há grande quantidade de trabalho temporário e não há sindicalização.

Mas, acima de tudo, a reforma trabalhista tornou-se o meio pelo qual uma estratégia de controle de salários foi consolidada no México, por meio da qual buscou manter a competitividade comercial artificialmente, oferecendo mão-de-obra barata para grandes empresas investidoras. A reforma trabalhista não conseguiu mudar a queda que a renda real dos trabalhadores do país sofreu por mais de trinta anos.

A reforma trabalhista também não conseguiu reforçar o que na sua declaração de trabalho decente na nova Lei Federal do Trabalho indica em relação à eliminação da discriminação contra as mulheres. As mulheres não só continuam a ganhar menos do que os homens, mas, também, a disparidade de gênero se ampliou. Em essência, a reforma trabalhista mexicana coloca-se na contramão da declaração de trabalho decente, legalizando as modalidades de trabalho que devem ser sancionadas, como a terceirização ou a subcontratação e contratos de teste, entre outras modalidades autorizadas até à data.

Referências bibliográficas:

- Arellano, O. P., & Gamonal, C. S. (2017). Flexibilidad y Desigualdad Laboral en Chile. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, XLX(149), 555–579.
- Adisson, J. T; Siebert, W. S. Labor market reform in the United Kingdom: from thatcher to Blair. *Journal of private enterprise*, 2000, vol. 15, issue spring 2000, 1-34
- Barbieri P. and Cutuli G. (2015) Employment protection legislation, labour market dualism, and inequality in Europe, *European sociological Review*, 32 (4), 501-516.
- Berg J. and Cazes S. (2007) The doing business indicators: measurement issues and political implications, *Economic and labour market paper 2007/06*, Geneva, ILO
- Bustillo, R. M; Esteve, F. *The neverending story. labour market deregulation and the performance of the spanish labour market*. In. Piasna, A; Myant, M. *Myths of employment deregulation : how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels. ETUI. 2017.
- Card D., Heining J. and Kline P. (2013) Workplace heterogeneity and the rise of german wage inequality, *Quarterly journal of economics*, 128 (3), 967-1015
- Conde-Ruiz J. I., Jiménez S. and Jansen M. (2015) Waterloo laboral, <http://nadaesgratis.es/jignacio-conde-ruiz/waterloo-laboral>.
- Coloma, F., & Rojas, P. (2000). Evolución del Mercado Laboral en Chile: Reformas y Resultados. *La Transformación Económica de Chile*, 491–540. Retrieved from http://www.cepchile.cl/dms/archivo_3265_1618/12_coloma.pdf
- Cirillo V. and Guarascio D. (2015) Jobs and competitiveness in a polarised Europe, *Intereconomics*, 50 (3), 156-160.
- Crouch C. (2015) Labour market governance and the creation of outsiders, *British journal of industrial relations*, 53 (1), 27-48
- Dickens L. and Hall M. (2010) The changing legal framework of employment relations, in Colling and Terry (eds.) *Industrial relations: theory and practice*, third edition, Oxford, Wiley-Blackwell, 298-322
- Fana, M; Guarascio, D; Cirillo, V. (2016) Did Italy need more labour flexibility?, *Intereconomics*, 51 (2), 79-86
- Fana, M; Guarascio, D; Cirillo, V. *The crisis and labour Market reform in Italy: a regional analysis of the job act*. In. Piasna, A; Myant, M. *Myths of employment deregulation : how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels. ETUI. 2017
- Felbermayr G., Baumgarten D., Lehwald S. (2015) Increasing wage inequality in Germany: what role does global trade play?, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.

Fernández Kranz D. and Rodriguez Planas N. (2015). Cuáles son las consecuencias de terminar los estudios en un contexto de crisis económica en Espana?, Cuadernos de Información Económica,(249), 53-62

García J. I., Jansen M. and Jiménez S. (2014) El derrumbe de los salarios iniciales, Nadaesgratis.<http://nadaesgratis.es/sergi-jimenez/el-derrumbe-de-los-salarios-iniciales>

Guarascio D. and Simonazzi A. (2016) A polarized country in a polarized Europe: an industrial policy for Italy's renaissance, *Economia e Politica Industriale*, 43 (3), 315-322 51 (2), 79-86

Grimshaw D., Johnson M., Keizer A. and Rubery J. (2016) Reducing precarious work: protective gaps and the role of social dialogue in the UK. <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Reducing-Precarious-Work-UK-Briefing-v2.pdf>

Grimshaw, D; Johnson, M; Keizer, A; Rubery, J. *The governance of employment protection in the UK: how the state and employers are undermining decent standards*. In. PIASNA, A; MYANT, M. Myths of employment deregulation : how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Brussels. ETUI. 2017

Heyes J. and Lewis P. (2014) Employment protection under fire: labour market deregulation and employment in the European Union, *Economic and Industrial Democracy*, 35 (4), 587-607

Jaehrling, K. The atypical and gendered 'employment miracle' in Germany: a result of employment protection reforms or long term structural changes? In. Piasna, A; Myant, M. Myths of employment deregulation : how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Brussels. ETUI. 2017.

Jahn E. J. and Weber E. (2012) Identifying the substitution effect of temporary agency employment, IZA Discussion Paper 6471, Bonn, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Mason G., Mayhew K. and Osborne M. (2008) Low-paid work in the UK: an overview, in Lloyd C., Mason G. and Mayhew K. (eds.) *Low-wage work in the UK*, New York, Russell Sage Foundation, 41-95

Mazzucato, M; Cimoli, M; Dosi, G; Stiglitz, J. E; Landesmann M.A., Piata M., Walz R. and Page T. (2015) Which industrial policy does Europe need?, *Intereconomics*, 50 (3), 120-155.

Munoz de Bustillo R. and Pinto Hernández F. (2016) Reducing precarious work in Europe through social dialogue: precarious employment in Spain, Brussels. <http://www.research.mbs.ac.uk/>

Rubery J., Keizer A. and Grimshaw G. (2016) Flexibility bites back: the multiple and hidden costs of flexible employment policies, *Human Resource Management Journal*, 26 (3), 235-251

Pérez Ahumada, P. (2017). *Business, workers, and the class politics of labor reforms in Chile, 1973 – 2016*. California State University San Diego.

Piasna, A; Myant, M. *Introduction*. In. Piasna, A; Myant, M. *Myths of employment deregulation : how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels. ETUI. 2017.

Myths of employment deregulation : how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Brussels. ETUI. 2017.

OECD (2006) *OECD employment outlook 2006: boosting jobs and incomes*, Paris

OECD (2014) *OECD employment outlook 2014*, Paris, OECD

Sarkar P. (2013) Does an employment protection law lead to unemployment? A panel data analysis of OECD countries, 1990–2008, *Cambridge Journal of Economics*, 37 (6), 1335-1348.

Uxó, J; Febrero, E; and Bermejo, F. (2016) Crisis, unemployment and internal devaluation in Spain, in Myant M., Theodoropoulou S. and Piasna A. (eds.) *Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe*, Brussels, ETUI, 127-168