



A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 À LUZ DO INSTITUCIONALISMO SOCIOECONÔMICO: EVIDÊNCIAS PARA UMA ANÁLISE ISOMÓRFICA¹

Lucas Lemos Walmrath²
Tarik Dias Hamdan³

RESUMO: Este trabalho discute a reforma trabalhista brasileira de 2017 à luz da teoria institucionalista na Sociologia Econômica. A discussão teórica mobiliza os conceitos de isomorfismo coercitivo e mimético (DIMAGGIO; POWELL, 2005) para entender a aprovação da reforma e problematizar a relação da mesma com a noção de eficiência econômica. Metodologicamente, conduzimos uma análise dos discursos promovidos por alguns dos principais agentes envolvidos na aprovação da reforma trabalhista a partir de fontes secundárias. Concluímos que esta análise evidencia a importância de pressões políticas e da instabilidade para impulsionar mudanças nas relações de capital-trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: sociologia econômica; institucionalismo; isomorfismo; reforma trabalhista; flexibilização; regulação; Brasil.

¹ Os autores agradecem à Mayra Pinheiro da Silva e Tayná Mendes pelas discussões que levaram à formulação deste trabalho, assim como aos integrantes do grupo de pesquisa Desenvolvimento, Trabalho e Ambiente (DTA), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

² Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA) da UFRJ.

³ Graduando em Ciências Sociais pela UFRJ.

THE 2017 LABOR REFORM FROM THE POINT OF VIEW OF SOCIOECONOMIC INSTITUTIONALISM: EVIDENCE FOR AN ISOMORPHIC ANALYSIS

ABSTRACT: This paper discusses the 2017 Brazilian labor reform under the institutionalist framework in Economic Sociology. The theoretical discussion utilizes two concepts, coercive and mimetic isomorphism (DIMAGGIO; POWELL, 2005) in order to understand the sanctioning of the reform while questioning its relationship with the notion of economic efficiency. Methodologically, we analyze some of the main agents involved through their speeches using secondary sources. This analysis highlights the importance of political pressures and instability to drive changes in capital-labor relations.

KEYWORDS: economic sociology; institutionalism; isomorphism; labour reform; flexibilisation; regulation; Brazil.

INTRODUÇÃO

Mudanças sociais ocorrem por diversas razões. Mais especificamente, mudanças na esfera econômica da vida social, seja a adoção de novas práticas organizacionais e administrativas, novas instituições ou mesmo a incorporação de novas tecnologias. Especialmente quando consideradas as mudanças desenvolvidas após a consolidação do período capitalista moderno, frequentemente são explicadas em termos da maior eficiência obtida. Afinal, se uma empresa decide aumentar sua produtividade, ela pode implementar novas tecnologias produtivas ou mesmo novas racionalidades gerenciais, por exemplo. Estudos consagrados na subárea da Sociologia Econômica apontam, no entanto, que organizações podem mudar seus regimentos e práticas não necessariamente em razão da maior eficiência, mas sim em decorrência de um processo isomórfico.

Desde os anos 1980, estudos sustentam esta explicação: tomando organizações como objeto de análise (e.g. DIMAGGIO, 1982; COSER; KADUSHIN; POWELL, 1982). Inspirados por esta hipótese, neste trabalho tomamos como objeto a mais recente reforma trabalhista de 2017. Desta maneira, objetivamos explicá-la nos mesmos termos. A escolha desta Reforma é particularmente interessante na medida em que se trata de um objeto alvo de disputas acerca dos motivos que levaram a sua aprovação, mas especialmente no que diz respeito ao teor argumentativo pró Reforma: em grande parte apoiado na noção de modernização e eficiência.

Mobilizando a literatura institucionalista desenvolvida no campo da Sociologia Econômica, exploramos as relações entre o Estado brasileiro, de um lado; e organizações e associações nacionais e supranacionais de cunho econômico e político, de outro. Tais relações teriam influenciado, de maneira decisiva, no desenvolvimento das discussões acerca da promulgação da Reforma Trabalhista analisada. Desta maneira, buscamos subsidiar o debate acerca desta reforma, testando a viabilidade explicativa do caso por meio da literatura que propõe uma explicação isomórfica.

O presente artigo busca explicar a implementação desta mudança a partir das predições teóricas do modelo institucionalista elaborado por Walter Powell e Paul DiMaggio (2005). No entanto, não

seguiremos estritamente as recomendações de verificação propostas pelos autores. Para estes,

Dado que o efeito do isomorfismo institucional é a homogeneização, o melhor indicador de mudanças isomórficas é a redução em variação e diversidade, que pode ser medida por menores desvios padrão nos valores de indicadores selecionados em um grupo de organizações. Os indicadores-chave variariam de acordo com a natureza do campo e os interesses do investigador (DIMAGGIO; POWELL, 2005, p. 83).

Neste sentido, em vez de conduzirmos um estudo comparativo capaz de evidenciar a homogeneização das leis trabalhistas brasileiras perante os padrões globais ou mesmo regionais, nos concentraremos aqui na dimensão processual da tramitação, com especial ênfase no âmbito discursivo e o teor das justificativas pró-Reforma.

O uso heterodoxo do referencial teórico de Powell e DiMaggio (2005) não é propriamente uma inovação deste trabalho. Demais acadêmicos conduziram pesquisas que versaram sobre o fenômeno do isomorfismo em âmbito estatal. Assim, a hipótese isomórfica, inicialmente pensada em relação a organizações privadas, em especial firmas, também tem sido utilizada para explicar mudanças institucionais que se verificam em organizações estatais burocráticas. Exemplos incluem estudos que identificaram, por exemplo, a ocorrência de isomorfismo na saúde pública (COSTA, 2011), no âmbito da justiça estadual (SOUZA, 2018), em reformas administrativas estaduais (FERNANDES; BEZERRA; NASCIMENTO, 2014), assim como no Tribunal de Contas da União (FREITAS; GUIMARÃES, 2007).

No que diz respeito às fontes, se conduziu uma pesquisa documental, não exaustiva, em fontes secundárias que incluem dispositivos legais e matérias jornalísticas, dentre os quais destacamos: (i) notícias sobre a tramitação e a articulação pró-Reforma, (ii) o parecer do então ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira e (iii) o voto do então relator e deputado Rogério Marinho no PL nº 6.787/2016, estes documentos são muito ilustrativos da argumentação que embasou a Reforma e que, como se verá, ajudam a sustentar uma interpretação isomórfica. As fontes pesquisadas cobrem o período de

2016 a 2018, isto é, o período que antecede a promulgação da Reforma bem como o ano posterior a sua tipificação em lei.

Em se tratando de uma pesquisa não exaustiva, exploratória e de tom teórico-ensaístico, que intencionalmente não buscou esgotar o papel desempenhado por todos os agentes bem como seus posicionamentos, nos focamos não em obter uma quantidade específica de matérias e documentos, mas sim no conteúdo das fontes reunidas. Já no que diz respeito à origem das fontes, os documentos e notícias aqui analisados foram obtidos através de pesquisas simples de palavras-chave relacionadas a Reforma em buscadores *online* nos últimos meses de 2018, um ano após a aprovação da mesma.

Utilizando-se deste procedimento, se buscou demonstrar o processo de isomorfismo presente na implementação da Reforma Trabalhista de 2017, principalmente através de agentes por nós considerados fundamentais para a aprovação deste projeto. A análise foi feita ora pela leitura completa dos documentos, ora pela busca de palavras-chave (e.g. eficiência, menções a demais países, instituições e organizações supranacionais) nos principais discursos pró-Reforma. Na busca pelas palavras-chave encontramos entrevistas, notícias e documentos oficiais que nos ajudaram a apontar a encontrar alguns agentes centrais para a tramitação. Embora o papel de outros, como as organizações patronais, fosse esperado de antemão devido aos posicionamentos históricos destas entidades.

Além desta introdução, o texto se divide nas seguintes seções: 1) Sociologia Econômica, Institucionalismo e Isomorfismo, no qual apresentamos a vertente institucionalista da Nova Sociologia Econômica (NSE) que norteia este trabalho, com ênfase na discussão sobre o conceito de isomorfismo; 2) Reformas trabalhistas no Brasil, onde apresentamos um breve histórico das mudanças empreendidas por tais reformas para, em seguida, apresentar a Reforma Trabalhista de 2017; e, por fim, 3) Resultados, seção onde destacamos as principais evidências que sustentariam a hipótese deste trabalho e as discutimos à luz do referencial teórico adotado.

SOCIOLOGIA ECONÔMICA, INSTITUCIONALISMO E ISOMORFISMO

A Sociologia Econômica é uma subárea da Sociologia que aborda uma série de fatores que dizem respeito à constituição da sociedade e sua organização econômica. Mais especificamente, esta subárea tem demonstrado o enraizamento da economia na sociedade (GRANOVETTER, 2007 [1985]). Se de certa forma o estudo da vida econômica se desenvolve desde os primórdios da disciplina, uma vez que todos os clássicos da Sociologia, cada um de sua maneira, desenvolveram estudos que pensavam a relação entre sociedade e economia (SMELSER, SWEDBERG, 2005, p. 7), um ressurgimento organizado desta subárea emergiu a partir dos anos 1980. Nesta nova fase da subárea, na qual se consolida a Nova Sociologia Econômica (NSE), uma das principais vertentes analíticas é a de viés institucionalista.

Instituições são objeto da teorização sociológica e da ciência econômica desde o surgimento formalizado destas respectivas disciplinas acadêmicas, passando por autores clássicos como Durkheim, teóricos da escolha racional e autores construtivistas sociais, como Berger e Luckmann (HENNING, 2007; NEE, 2005). No que se refere a literatura sobre relações econômicas, o papel das instituições foi elaborado tendo em vista sua dupla natureza, seja através de regras formais ou informais. Em relação às primeiras, incluímos códigos escritos do domínio privado ou público, como as leis que regem determinada nação ou princípios que norteiam firmas. Quanto à segunda, incluímos tradições, rotinas e normas compartilhadas e aceitas como táticas entre os agentes (DUINA, 2011).

Trazendo as abordagens institucionalistas para o estudo sociológico da economia, autores contemporâneos da NSE, como Frank Dobbin (2001), Neil Fligstein (2001) e Peter Evans (1998) tem mostrado como as instituições, entendidas como as “regras e práticas formais e informais que nos cercam” (DUINA, 2011, p. 12), são impactadas pela organização econômica da sociedade mas, por sua vez, também a impactam de maneiras decisivas:

A teoria institucional enfatiza entendimentos informais e quadros cognitivos que moldam a estrutura social dos mercados. [...] [e] também destaca como as leis, regulamentações e ações formais de estados e tribunais têm efeitos profundos na estrutura do mercado (FLIGSTEIN, DIOUN, 2015, p. 68, tradução nossa).

A NSE oferece um amplo arcabouço teórico, capaz de fornecer explicações diversas. Em um rápido exercício de teorização, poderia se pensar a reforma trabalhista em questão, antes de tudo, como uma instituição formal nos moldes socioeconômicos. Afinal, se trata de um conjunto de regras que torna possível e ao mesmo tempo regula uma parte relevante da vida econômica (DUINA, 2011). Uma outra linha argumentativa, que teoriza o mercado como fruto dos conflitos políticos, poderia sustentar que reformas trabalhistas são instituições consolidadas no intuito de assegurar mundos estáveis⁴ (FLIGSTEIN, 2001, p. 32), neste caso o mercado de trabalho. Ainda outra linha da argumentação poderia enfatizar a mútua constituição do Estado, da economia e da sociedade civil, ressaltando, por exemplo, a agência de partidos políticos, empresas e sindicatos na elaboração das normas trabalhistas (BLOCK, EVANS, 2005).

Embora estas abordagens dentro do institucionalismo socioeconômico contribuam para a compreensão da importância das instituições nas relações econômicas, tomamos como principal referência analítica deste trabalho os escritos de Powell e DiMaggio (1991). Diferentemente de teorizações que apontam diversidade de formas organizacionais e suas diferenças comportamentais como estruturais (POWELL; DIMMAGGIO, 2005), a perspectiva de análise institucional de autores como Powell e DiMaggio tem demonstrado uma homogeneização crescente das formas organizativas no mundo contemporâneo.

Desta maneira, os autores entendem que o processo de assimilação de práticas é um fenômeno constante da vida institucional e que suas razões não necessariamente se incluem ganhos de eficiência e maximização da utilidade. Por conseguinte, o novo institucionalismo assevera que a realidade social é construída através de interações repetitivas. Nesse sentido, práticas organizacionais se tornam institucionalizadas e são incorporadas ao se tornarem formas de condutas compartilhadas e legitimadas dentro de determinado campo organizacional.

Ao proporem uma explicação que enfatiza o peso social das relações econômicas, Powell e DiMaggio ajudam a contestar o

⁴ Fligstein propõe que, ao contrário da premissa da competição desenfreada assumida a partir da teorização neoclássica economista, “O propósito da ação em um dado mercado é criar, e manter mundos estáveis no interior e através das empresas, o que lhes permite a sobrevivência.” (2001, p. 30).

⁵ A NEI pode ser resumida enquanto uma vertente dos estudos econômicos que tanto retoma o debate como enfoca, à sua maneira, o papel das instituições sociais para se entender a dinâmica da economia (RUTHERFORD, 2001). Apesar de elogiarem o realismo desta vertente da Economia em relação aos pressupostos neoclássicos, os autores também a criticam por seu enfoque demasiadamente funcionalista (e otimista) acerca das instituições (POWELL; DIMMAGGIO, 1999, p. 37).

mainstream econômico, especialmente os teóricos na Nova Economia Institucional (NEI)⁵. Deslocando sua análise da esfera econômica para os aspectos simbólicos, estes autores procuram demonstrar que a homogeneização das organizações não está direta ou inteiramente relacionada ao aspecto da eficiência das práticas adotadas. Uma vez que as organizações partilham de um conjunto de valores, apontam os teóricos para um processo de enraizamento institucional de referência moral que guia as modificações organizacionais (POWELL; DIMAGGIO, 1999, p. 50).

Para demonstrar essa hipótese, Powell e DiMaggio afirmam que é necessário analisar empiricamente a emergência de um campo organizacional, entendendo o mesmo como uma série de organizações que constituem uma “área reconhecida da vida institucional” (2005, p. 76) em uma dada sociedade. Em outras palavras, a metáfora do campo leva em consideração como os atores se controlam mutuamente e se engajam em comportamentos estratégicos, tendo em vista seus semelhantes (FLIGSTEIN, DAUTER, 2012, p. 487). Desse modo, a análise deve compreender como as dinâmicas entre as organizações são capazes de originar um conjunto de sistemas de regras formais e informais, sendo estas resultantes de três elementos: as interações no campo, o surgimento de dominações e padrões de coalizão, e, por fim, o aumento na carga de informação e conscientização dos participantes dentro de uma organização (DIMAGGIO; POWELL, 2005, p. 76).

Em suma, para os autores, se trata de analisar a estruturação de um campo organizacional, isto é, a configuração das interações entre agentes coletivos organizacionais e, em seguida, como os mesmos tendem a se assemelhar progressivamente, tendo em vista o aparecimento de relações de dominação dentro do campo, condicionando os agentes presentes e ingressantes no mesmo.

Procurando uma tipologia que possa caracterizar um campo que se torna cada vez mais homogêneo, os autores utilizam o conceito de isomorfismo, ou seja, um processo por meio do qual as organizações acabam por espelhar as demais, sendo coagidas ou não a isso.

A partir deste conceito-base, os autores propuseram uma tipologia específica, tendo em conta os mecanismos distintos impulsionadores da mudança: as formas de isomorfismo coercitiva, mimética e normativa (DIMAGGIO; POWELL, 2005, p. 77).

A primeira se caracteriza por uma pressão formal ou informal sobre as organizações exercida por parte de outras organizações. Desta maneira, essas pressões podem ser sentidas como coerção, persuasão ou um convite para a mudança das práticas organizacionais.

Contrastando com a primeira, a segunda se refere às mudanças devido aos cenários caracterizados pela incerteza, estes que acabam por encorajar a imitação. Em vista disso, mudanças podem ocorrer quando não se compreende as tecnologias organizacionais, quando metas são ambíguas ou em decorrência de uma incerteza simbólica dentro do ambiente. Ou seja, os agentes tendem a imitar organizações que são consideradas legítimas e bem-sucedidas dentro do campo organizacional.

Por último, o isomorfismo normativo compreende uma mudança organizacional como consequência da profissionalização, na qual esta é tida como uma luta entre membros de uma dada profissão com o objetivo de estabelecer as condições e os métodos de trabalho, configurando uma autonomia e legitimando sua profissão (DIMAGGIO; POWELL, 2005, p. 76).

Mobilizando esse referencial teórico para analisar o objeto deste artigo, trata-se de investigar como os agentes dentro do campo socioeconômico condicionam e são condicionados a implementar inovações institucionais tais como uma reforma trabalhista. Desta forma, se observará como a interação entre os agentes é capaz de alterar e iniciar novos padrões de relações entre capital e trabalho no Brasil. Nas seções a seguir, oferecemos uma breve reconstituição histórica das reformas trabalhistas no Brasil para, em seguida, apresentar mais especificamente a Reforma investigada a partir deste estudo.

REFORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

As reformas trabalhistas são recorrentes no Brasil, em especial a partir do século XX. Como afirma Vêras (2018), é possível identificar mudanças nas legislações de trabalho em toda a história brasileira, como, por exemplo, a implementação em 1966 do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em compensação pelo fim ao direito à estabilidade de emprego no setor privado; o fim da indexação dos salários em relação à inflação (1995); a criação do banco de horas; a liberalização do trabalho aos domingos para o comércio (1998) e a regulação do trabalho parcial (1998) (VÉRAS, 2018, p. 327). Contudo, diferentemente das anteriores, a Reforma Trabalhista de 2017 representa uma ruptura com o sistema de regulação do trabalho (TEIXEIRA et al., 2017, p. 13), sendo responsável por alterar qualitativamente as relações capital- trabalho vigentes desde 1943 (SANTOS; RAMALHO, 2018, p. 3).

Articulada pelo menos desde 2015, ainda no segundo mandato de Dilma Rousseff (HAUBERT, 2015), a Reforma de 2017 foi proposta pelo Poder Executivo, tendo à frente da administração federal Michel Temer. As mudanças na legislação trabalhista foram aprovadas nas casas legislativas (CALGARO; CARAM, 2017; REDAÇÃO SENADO NOTÍCIAS, 2017) e sancionadas pelo Presidente da República integralmente, entrando em vigor no dia 11 de novembro de 2017 (AMARAL; MARCHESAN; KAORU, 2017; VEJA ECONOMIA, 2017).

Conforme demonstrado no dossiê elaborado pelo grupo de pesquisadores do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) da UNICAMP, a Reforma promoveu alterações no texto legislativo que podem ser divididas em seis eixos principais: “formas de contratação”; “flexibilização da jornada de trabalho”; “rebaixamento da remuneração”; “alteração das normas de saúde e segurança do trabalho”; “fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva”; “limitação do acesso à Justiça do Trabalho” e, por fim, “limitação do poder da Justiça do Trabalho” (GT REFORMA TRABALHISTA CESIT, 2017, p. 3). Alguns exemplos das alterações derivadas da reforma foram a implementação do contrato zero-hora, “a legalização incondicional do trabalho autônomo” e da terceirização irrestrita (SANTOS; RAMALHO, 2018, p. 5).

Durante sua tramitação, a Reforma foi tema de debates públicos do qual participaram (através de audiências públicas, seminários e outras formas de debate) entidades empresariais, acadêmicas e sindicais interessadas na mesma. Dentre os participantes, estavam centrais sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); federações industriais, como Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC) e a Federação Industrial de São Paulo (FIESP); além de desembargadores, procuradores e ex-ministros do trabalho (PODER EXECUTIVO, 2016).

No decorrer do debate público, tanto a CUT como a CTB se posicionaram contrárias à Reforma Trabalhista, assim como organizações estatais, como o Ministério Público do Trabalho (MPT) (NASCIMENTO, 2017). Por sua vez, as organizações responsáveis por representar os empregadores, como FIESP, FIESC e Confederação Nacional da Indústria (CNI), se posicionaram de forma favorável à Reforma.

Feitas estas breves considerações acerca das reformas trabalhistas no Brasil, na próxima seção apresentamos trechos selecionados da pesquisa documental que sustentam a hipótese de isomorfismo institucional a partir dos discursos promovidos pelos principais agentes e instituições envolvidas na tramitação da Reforma Trabalhista.

RESULTADOS: ELEMENTOS DE ISOMORFISMO NA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A partir da consulta de dados secundários, encontramos elementos tanto dos países que inspiraram a Reforma brasileira, como dos atores responsáveis por implementar a nova regulamentação Trabalhista no Brasil. Desta maneira, descrevemos como o processo de reforma se justificou como uma adequação aos padrões internacionais.

Em específico, se observou que a reforma brasileira foi amplamente inspirada na Reforma Trabalhista espanhola de 2012, sendo as duas articuladas em contextos crise econômica. Dadas as limitações metodológicas e operacionais deste trabalho, a cobertura do jornal espanhol *El País* se mostrou decisiva para elucidar esta inspiração no modelo espanhol. A veiculação de alguns dos encontros

públicos de Temer com o então Primeiro Ministro espanhol, Mariano Rajoy, ajudam a iluminar algumas das razões alegadas para a adoção da Reforma brasileira. Meses antes da adoção da Reforma, o Presidente Michel Temer teve ao menos um encontro noticiado:

O presidente Michel Temer destacou nesta segunda-feira [24/04/2017] diante do Primeiro-ministro da Espanha, Mariano Rajoy, a *“semelhança” nas dificuldades que os dois países enfrentam e colocou as políticas aplicadas por seu convidado como modelo a seguir*. Temer não se referia à corrupção, [...] e sim à grave crise econômica da qual a Espanha ainda se recupera e à recessão que o Brasil sofre desde 2014 e da qual espera sair timidamente esse ano (GONZÁLEZ, 2017. Grifo nosso).

A principal inspiração reconhecida pelo Governo de Michel Temer para sua reforma trabalhista é a aprovada há cinco anos na Espanha. A recente visita ao Brasil do primeiro-ministro espanhol, Mariano Rajoy, *serviu para Temer explicar que o programa de reformas do Governo espanhol é a referência que o Planalto tem em mente*. A mudança das normas trabalhistas na Espanha foi aprovada em condições muito parecidas com as vividas pelo Brasil agora: em meio a uma dura crise econômica que provocou um forte aumento do desemprego *e em resposta aos pedidos tanto das grandes empresas como de organismos internacionais – do Fundo Monetário Internacional (FMI) ao Banco Central Europeu (BCE) (GÓMEZ, 2017. Grifo nosso)*.

Apesar de ter sido apresentada pelo Executivo, a Reforma da 2017 também foi discutida publicamente por representantes das mais altas instâncias do Judiciário nacional. O ministro Ives Gandra Filho, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entre 2016 e 2018, também enxergava a Reforma como uma resposta à atual dinamicidade requerida pelo mercado de trabalho em termos de vínculos empregatícios, calcando-se igualmente no exemplo espanhol. Assim afirmava o ex-Presidente do TST:

Para muitos juízes, procuradores, advogados, negociação só existe para aumentar direito do trabalhador. Esquecem que a Constituição diz que é possível reduzir salário e jornada por negociação coletiva. Se você passa 50 anos crescendo salário e direito, termina ganhando R \$50 mil por jornada de cinco horas. *Não há empresa ou país que suporte*. [...] A reforma na Espanha também foi contestada do ponto de vista constitucional. O começo da

sentença diz: nossa Constituição tem valores que são colocados como centrais e, às vezes, podem conflitar. Queremos garantir direitos trabalhistas e, ao mesmo tempo, pleno emprego. Esses dois valores, em determinados momentos, *e é o momento que a Espanha estava atravessando*, de 25% de desemprego... Se eu não admitir que isso aqui [direitos] não pode crescer, nunca vou atingir o pleno emprego (ALEGRETTI, 2017. Grifo nosso).

O papel desempenhado por Gandra o colocou como um dos personagens-chave da Reforma. Seus apontamentos nos fornecem outros comentários capazes de sustentar a hipótese isomórfica, uma vez que, por meio da Reforma Trabalhista, seus defensores buscavam igualar quantitativamente o número de processos trabalhistas brasileiros às médias globais, tidas como provas da assimetria da regulação trabalhista no caso brasileiro. Assim, as declarações da Gandra sugerem uma relativa dependência institucional brasileira aos padrões internacionais: não haveria espaço, por exemplo, para inovações institucionais, ou mesmo a manutenção de características alheias ao que se espera mundialmente.

Em uma entrevista mais recente, após um ano da implementação da Reforma, Gandra dá continuidade à sua argumentação em torno da Justiça do Trabalho brasileira. Para Gandra, esta

É como a supermãe. Ela vai protegendo tanto o filho que depois ele não consegue se defender, enfrentar as situações, as dificuldades do mercado [...] Com esse panorama, tínhamos no Brasil um nível de litigância que superava o de muitos países. *Muitas multinacionais tinham 90% das ações trabalhistas no mundo aqui no Brasil, a ponto de algumas terem 20 ações nos EUA, 15 na Europa, quatro na Ásia e 2.000 a 3.000 ações no Brasil* (FERNANDES; CASTANHO, 2018. Grifo nosso).

Nesse sentido, os argumentos de Gandra revelam que, do ponto de vista dos agentes pró-Reforma, o mercado de trabalho brasileiro é visto como altamente regulado pelo Estado, intensificando o custo da mão de obra nacional para os empregadores, seja através das ações trabalhistas ou de direitos de maneira geral.

Um dos pontos de maior disputa na Reforma por parte das centrais sindicais, o fim da contribuição sindical obrigatória, teve sua constitucionalidade questionada mesmo antes da promulgação das novas regras no final de 2017 (NOTÍCIAS STF, 2017), tendo sido julgada em 2018 na maior instância jurídica nacional – o Supremo Tribunal Federal (STF) (NOTÍCIAS STF, 2018). Durante os debates entre os ministros da casa acerca da constitucionalidade deste ponto, novamente emergiram argumentos que remontavam à necessidade da adequação do sistema de regulação do trabalho no Brasil - neste caso no que diz respeito à atividade sindical - a um idealizado padrão mundial.

O Ministro Gilmar Mendes, por exemplo, votou pela constitucionalidade das novas regras sobre a contribuição sindical. A seu ver, o modelo anterior causou uma “brutal distorção”, com a criação de 16,8 mil sindicatos no país: “Era um modelo de associativismo subsidiado pela contribuição sindical. A África do Sul tem 191 sindicatos, os Estados Unidos, 160, e a Argentina, 91” (NOTÍCIAS STF, 2018).

As argumentações apresentadas no relatório elaborado para a Comissão Especial da Reforma Trabalhista no Congresso Nacional, por sua vez, reforçaram a necessidade da modificação da CLT (BRASIL, 1943) e da Lei de Trabalhos Temporários (BRASIL, 1974) para que estas legislações acompanhassem, segundo Ronaldo Nogueira de Oliveira, o “amadurecimento das relações entre capital e trabalho” (GHERARDI, 2017, p. 2). O “nível elevado de judicialização das relações do trabalho” (GHERARDI, 2016, p. 3) visto no Brasil, este, nas palavras da Nogueira, era apontado como um dos problemas gerados pela rigidez da lei. Conseqüentemente, tamanha judicialização acabava por levar aos tribunais trabalhistas casos que poderiam ter uma resolução interna através da criação de uma “representação laboral na empresa”. Novamente, os argumentos apontam para uma assimetria institucional brasileira perante o mundo:

Países como Alemanha, Espanha, Suécia, França, Portugal e Reino Unido possuem há vários anos as chamadas comissões de empresa ou de fábrica. A maturidade das relações de trabalho em alguns países europeus propicia um ambiente colaborativo entre trabalhador e empresa, resultando na melhoria do nível de produtividade da empresa. (GHERARDI, 2017, p. 3. Grifo nosso)⁶.

Já no texto apresentado pelo relator Rogério Marinho do então projeto de lei nº 6.787/2016, se fala, ainda, em uma adaptação às necessidades impostas pelo “espírito do tempo”:

Precisamos evoluir, precisamos *nos igualar ao mundo* em que os empregados podem executar as suas atividades sem que estejam, necessariamente, no estabelecimento; em que a informatização faz com que um empregado na China interaja com a sua empresa no Brasil em tempo real (MARINHO, 2017. p. 18. Grifo nosso).

Nota-se, assim, que as intenções declaradas do projeto vão em direção a uma adaptação da legislação nacional em direção a um padrão mundial, responsável por articular um *trade-off* caracterizado por baixos níveis de direitos e altos níveis de emprego. Desta maneira, a desregulação do mercado de trabalho visada pela Reforma Trabalhista 2017 é tida como uma mudança institucional capaz de gerar maior eficiência econômica por meio da redução dos custos do trabalho.

Tendo em vista os discursos apresentados, salientamos que é necessário fazer uma ressalva metodológica antes de se proceder para uma discussão teórica mais elaborada. Entendemos o conceito de isomorfismo como “uma tipologia analítica”, de modo que “os tipos não são sempre empiricamente distintos”, em congruência com as recomendações analíticas da Powell e DiMaggio (2005, p. 77). Isto é, a Reforma Trabalhista de 2017 não só pode, como é melhor entendida se tomada simultaneamente como um caso de isomorfismo mimético e coercitivo.

Feita essa consideração, e tomando como evidências as falas apresentadas por alguns dos agentes pró-Reforma - como o relator do projeto e o presidente do TRT - durante sua tramitação, podemos observar que, do ponto de vista do Estado, as mudanças empreendidas em 2017 na regulação do mercado de trabalho brasileiro se

⁶ Não obstante, a forma organizacional da comissão de fábrica não constitui, necessariamente, uma alternativa às instituições judiciais do mundo do trabalho, podendo ser vistas como instituições complementares. Embora comissões de fábrica no período pré-Reforma sejam excepcionais, há casos como o da corporação de origem alemã Volkswagen em que comissão e processos de judicialização trabalhista estão presentes (FRANCISCO, 2004), reforçando o sistema de regulação do trabalho.

assemelham à descrição conceitual de isomorfismo mimético, já citado. Ou seja, o Estado brasileiro estaria adaptando suas instituições de regulação trabalhista a um padrão institucionalizado por demais Estados-nação em meio à incerteza simbólica (DIMAGGIO; POWELL, 2005, p. 79), característica do cenário de recessão econômica. Como resultado, emerge uma nova configuração da relação entre capital e trabalho, marcada por uma distinta regulação da mesma.

No entanto, as mudanças empreendidas pela Reforma não se explicam somente pelo mimetismo. Isto fica nítido ao percebermos como existe, também, uma dimensão coercitiva nestas mudanças institucionais, evidenciada por pressões exercidas explicitamente por demais agentes envolvidos no campo organizacional. Por isso, cabe também destacar a importância de organizações internacionais e nacionais para pautar e induzir reformas institucionais.

Diferentemente das condições que conduziram ao isomorfismo mimético, identificou-se a presença majoritária de isomorfismo coercitivo, ou seja, de um conjunto de pressões coercitivas exercidas por agentes diversificados, predominantemente para que o Estado se adequasse a um novo padrão de regulação do trabalho. Conseqüentemente, ao tratarmos do isomorfismo coercitivo, estamos lidando com assimetrias nas relações de poder entre um Estado de um país subdesenvolvido e diferentes organizações. Mais especificamente, se analisa a desproporcionalidade da entre os agentes e, portanto, uma diferenciação na capacidade de influenciar outros agentes do campo.

Levando em consideração tais assimetrias, se observou que alguns dos agentes que induziram o isomorfismo coercitivo no caso brasileiro incluem organizações multilaterais, tais como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial. Do ponto de vista das relações exteriores, estas instituições e organizações são agentes que usufruem de legitimidade no debate internacional sobre as relações de trabalho. Contudo, deve-se ressaltar a diversidade de posições manifestadas por estas organizações internacionais. Enquanto o FMI vem atuando em defesa de reformas trabalhistas há anos (FIORI, 2006; G1, 2016; INTERNATIONAL MONETARY FUND, 2018), posicionamento partilhado na época da tramitação pelo Diretor Executivo do Banco Mundial para o Brasil, Otaviano Canuto (TERRA;

DEUTSCHE WELLE, 2017), a OIT se mostrou reticente em relação a mesma, alegando que a Reforma violaria regras internacionais (AGÊNCIA ANSA, 2017; FERNANDES, 2018; UOL ECONOMIA, 2018).

As pressões por mudanças nas regras evidenciam também a importância de organizações nacionais, como as representações patronais (FIESP e CNI) no lobby pró aprovação da Reforma (O GLOBO, 2017). Por conseguinte, os agentes favoráveis à Reforma, ao exercerem pressão política e econômica para que o Estado adotasse normas internacionais, usam de sua própria legitimidade dentro do campo organizacional para capitanear a mudança nas regras.

Até aqui procuramos demonstrar que a Reforma Trabalhista de 2017 pode ser entendida como um processo de mudança isomórfico, seja mimético ou coercitivo, no qual o Estado brasileiro altera sua legislação trabalhista espelhando experiências internacionais ao mesmo tempo em que sofre pressões para adotar as novas regras. Uma outra abordagem capaz de reforçar a hipótese isomórfica, no entanto, é a verificação da real eficiência das medidas promovidas pela Reforma. Uma breve apreciação da eficácia das demais reformas pode fornecer pistas interessantes para a avaliação do isomorfismo no caso brasileiro.

Por exemplo, novas regras relacionadas à adoção do trabalho intermitente não apresentaram comprovadamente maior eficiência econômica. Como demonstra o caso inglês, a implementação do contrato zero-hora se mostrou ineficiente na garantia de empregos, ao menos na geração de empregos que não fossem precarizados aos trabalhadores ingleses (GONZALEZ, 2017). Ademais, a implementação de tal Reforma se dá em uma economia como a brasileira, onde, historicamente, os empregos formais, regidos pela CLT, nunca atingiram níveis europeus de formalidade. Isto é, historicamente, as relações trabalhistas brasileiras sempre tiveram, para grande parte dos trabalhadores e trabalhadoras, uma configuração da flexibilidade e dinamismo (LEONE; ILO OFFICE IN BRAZIL, 2010, p. 7; RAMOS, 2002; RAMOS; FERREIRA, 2005), tão requisitados por agentes advindos do mercado e das mais influentes organizações econômico-financeiras mundiais, como o FMI.

Em dados recentes divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE, 2018), por

exemplo, empregados sem carteira de trabalho e trabalhadores por conta própria somavam 34,3 milhões de brasileiros, ao passo que empregados com carteira de trabalho assinada correspondiam a 33,3 milhões. Estes números não levam em conta empregadas domésticas, ocupação declarada por 6,4 milhões de pessoas, cujas relações de trabalho também se deram historicamente por meios informais (THEODORO; SCORZAFAVE, 2011, p. 94). Deve-se considerar, também, a dificuldade metodológica de se estimar e atingir um real percentual de empresas e trabalhadores em condição de informalidade (CARDOSO; LAGE, 2005).

Ademais, um estudo recente publicado pela OIT (ADASCALITEI; PIGNATTI MORANO, 2015) demonstra que as reformas trabalhistas conduzidas mundo afora desde 2008 não foram capazes de promover altas taxas de emprego: contrariando as expectativas, países desenvolvidos e subdesenvolvidos testemunharam quedas nas taxas de emprego nos anos seguintes à implementação das mudanças. Outra evidência da ineficácia das reformas trabalhistas pode ser encontrada no estudo de Sandro Silva. Ao estudar a “estratégia argumentativa” dos agentes pró-Reforma, o autor compara a criticada legislação trabalhista brasileira a partir do “Indicador de Proteção ao Emprego (IPE), elaborado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que mede o grau de rigidez e de proteção da legislação trabalhista em cada país” (SILVA, 2018, p. 99). Em sua conclusão, o autor afirma que

As análises realizadas entre o IPE (usado como *proxy* de rigidez da legislação trabalhista) e o conjunto de variáveis econômicas – escolhidas tendo como base a retórica argumentativa de defesa da reforma trabalhista no Brasil durante o seu processo legislativo – para 44 países, com os dados da OCDE, demonstraram que não existe relação estatisticamente significativa entre elas. Da mesma sorte, o coeficiente de determinação entre as variáveis foi muito baixo em todas as relações testadas, mostrando que o *grau de rigidez da legislação trabalhista explica muito pouco da variação dos indicadores econômicos entre o conjunto de países considerado* (SILVA, 2018, p. 107. Grifo nosso).

Em outras palavras, é dizer que as mudanças aventadas na legislação trabalhista, na expectativa de um avanço nos indicadores econômicos nacionais, são pouco efetivas. Na próxima seção

discorreremos brevemente sobre os pontos abordados no trabalho e indicamos as conclusões parciais do artigo, ponderando sobre a capacidade do referencial teórico adotado de explicar o objeto escolhido.

CONCLUSÃO

Iniciamos nossas conclusões ponderando que as declarações identificadas neste trabalho não resumem ou põem fim ao problema proposto neste artigo. De todo modo, observamos no presente estudo que a mais recente Reforma Trabalhista conduzida pelo Estado brasileiro pode ser entendida sociologicamente enquanto um processo de isomorfismo institucional. Mais especificamente, argumentamos que tal Reforma pode ter sido implementada tendo em vista o aumento da legitimidade institucional brasileira frente a agentes dominantes em um campo internacional. Conseqüentemente, a aprovação da Reforma possibilita ao Estado brasileiro recuperar a confiança de agentes e organizações nacionais e internacionais, como FIESP, CNI e FMI, mesmo que haja dúvidas quanto à real eficiência de tal Reforma – se por eficiência entendemos uma melhora dos índices brasileiros de produtividade, número de empregos e atratividade dos investimentos e, conseqüentemente, um aumento da atividade econômica nacional.

Partindo da abordagem institucionalista de DiMaggio e Powell, podemos perceber que, no caso estudado, dos três tipos de isomorfismo apresentado pelos autores, as relações se assemelham mais às caracterizadas pelo isomorfismo coercitivo e mimético. Nota-se uma grande influência de agentes políticos (como o Executivo brasileiro durante o governo Temer) e econômicos (tais quais agências reguladoras do trabalho e federações empresariais) na implementação da Reforma Trabalhista. Por conseqüência, observamos a importância desses agentes na conformação de um entendimento compartilhado sobre os novos padrões das relações de trabalho.

Por outro lado, é razoável assumir que parte da explicação em relação à adoção da Reforma Trabalhista se deve à incerteza das condições macroeconômicas e à disputa em torno dos modelos organizacionais disponíveis ao Estado de forma a lidar com a crise econômica que afetou o país nos últimos anos. Assim, entendemos

que o Estado brasileiro se viu encorajado a adotar uma legislação de trabalho amparada por experiências legitimadas internacionalmente, tendo a Reforma brasileira de 2017 se apoiado mais acentuadamente na Reforma Trabalhista espanhola de 2012.

Por fim, apesar da aptidão explicativa deste aporte teórico-conceitual, acreditamos haver espaço para explicações complementares advindas de demais áreas que compartilham objetos e teorias com a Sociologia Econômica, tais como as abordagens desenvolvidas no âmbito da Economia Política. Para além do isomorfismo, a Reforma Trabalhista de 2017 poderia ser interpretada, por exemplo, como um marco institucional de uma mudança macroeconômica estrutural e sistêmica, qual seja, a reconfiguração da esfera da produção global e a consequente alteração das relações de trabalho, em uma economia onde os empregos cada vez mais se encontram no setor de serviços (SILVA; FILHO; KOMATSU, 2016, p. 5; SILVA et al, 2006, p. 15), o que demandaria, por sua vez, marcos regulatórios distintos daqueles pensados para economias onde haja predomínio de atividades agrícolas e industriais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ADASCALITEI, Dragos; PIGNATTI MORANO, Clemente. Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences. *Working paper*. Genebra: International Labour Organization, 14 out. 2015. Disponível em: http://www.ilo.org/global/research/publications/working-papers/WCMS_414588/lang--en/index.htm. Acesso em: 3 jun. 2019.

AGÊNCIA ANSA. OIT diz que reforma trabalhista viola regras internacionais. *Época Negócios*, 11 jul. 2017. Brasil. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2017/07/oit-diz-que-reforma-trabalhistaviola-regras-internacionais.html>. Acesso em: 18 nov. 2018.

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS IBGE. PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 11,8% no trimestre encerrado em dezembro e a média de 2017 fecha em 12,7%. *Governamental*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/19756-pnad-continua-taxa-de->

[desocupacao-e-de-11-8-notrimestre-encerrado-em-dezembro-e-a-media-de-2017-fecha-em-12-7](#). Acesso em: 26 nov. 2018.

ALEGRETTI, Laís. É preciso flexibilizar direitos sociais para haver emprego, diz chefe do TST. *Folha de São Paulo*, Brasília, 6 nov. 2017. Mercado. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/11/1933111-e-preciso-flexibilizar-direitossociais-para-haver-emprego-diz-chefe-do-tst.shtml>. Acesso em: 20 nov. 2018.

AMARAL, Luciana; MARCHESAN, Ricardo; KAORU, Thâmara. Temer sanciona reforma trabalhista e diz que ninguém teve a ousadia antes. *UOL*, Brasília e São Paulo, 13 jul. 2017. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/07/13/temer-sanciona-reformatrabalhista.htm>>. Acesso em: 24 nov. 2018.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho* (CLT). Lei n.º 5.452, 01/05/1943.

BRASIL. *Lei de Trabalhos Temporários*. Lei n.º 6.019, 03/01/1974.

CALGARO, Fernanda; CARAM, Bernardo. Câmara aprova proposta de reforma trabalhista; texto segue para o Senado. *G1*, Brasília, 26 abr. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/camaraaprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>. Acesso em: 24 nov. 2018.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. A inspeção do trabalho no Brasil. *Dados*, v. 48, n. 3, p. 451–489, set. 2005.

COSER, L.; KADUSHIN, C.; POWELL, W. W. Books: *The Culture and Commerce of Book Publishing*. Nova Iorque: Basic Books, 1982.

COSTA, Luciana Assis. *Insulamento burocrático, autonomia do Estado e inserção social: um estudo do Ministério da Saúde na coordenação nacional do SUS*. 2011. 166 f. Tese de Doutorado – UFMG, Belo Horizonte, 2011. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUOS-8M7HMMW?show=full>. Acesso em: 17 nov. 2018.

DIMAGGIO, Paul. Cultural entrepreneurship in nineteenth-century Boston: the creation of an organizational base for high culture in America. *Media, Culture & Society*, v. 4, n. 1, p. 33–50, jan. 1982.

DIMAGGIO, Paul; POWELL, Walter W. A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, v. 45, n. 2, [1983] 2005. Disponível em: <http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-45-num2-ano-2005-nid-44775/>. Acesso em: 31 out. 2018.

DOBBIN, Frank. Why the economy reflects the polity: early rail policy in Britain, France, and the United States *The Sociology of Economic Life*, 2ª. ed. Cambridge: *Westview Press*, 2001. pp. 401-424.

DUINA, Francesco. *Institutions and the Economy*. 1ª ed. Cambridge: Polity, 2011. (*Economy and Society*).

EVANS, Peter. Análise do Estado no Mundo Neoliberal: uma abordagem institucional comparativa. *Revista de Economia Contemporânea*, n. 4, 1998. pp. 51-85.

FERNANDES, Anais. Brasil deverá explicar à OIT se reforma trabalhista fere direito da sindicalização. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 29 maio 2018. Mercado. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/05/brasil-devera-explicar-a-oit-se-reformatrabalhista-fere-direito-de-sindicalizacao.shtml>. Acesso em: 18 nov. 2018.

FERNANDES, Anais; CASTANHO, William. Justiça supermãe foi um dos estopins para reforma trabalhista, diz Ives Gandra Filho. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 10 nov. 2018. Mercado. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/justica-supermae-foi-umdos-estopins-para-reforma-trabalhista-diz-ives-gandra-filho.shtml>. Acesso em: 23 nov. 2018.

FERNANDES, Antonio Sergio Araujo; BEZERRA, Douglas Moraes; NASCIMENTO, Alex Bruno Ferreira Marques do. As Reformas Administrativas nos estados Brasileiros e seus Contextos Locais: O caso da Reforma Administrativa do Estado do Piauí. In: *XXXVIII ENCONTRO*

DA ANPAD. 2014, Rio de Janeiro. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_APB2112.pdf.

Acesso em: 17 nov. 2018.

FIORI, Mylena. FMI sugere reforma trabalhista e autonomia do Banco Central. *Agência Brasil*, 10 jan. 2006. Disponível em:

<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2006-01-10/fmi-sugere-reformatrabalhistae-autonomia-do-banco-central>. Acesso em:

18 nov. 2018.

FLIGSTEIN, Neil. Mercado como política: uma abordagem político cultural das instituições de mercado. *Contemporaneidade e Educação*. Ano VI, nº 9, 1º sem/2001, p. 26-55.

FLIGSTEIN, Neil; DAUTER, Luke. A sociologia dos mercados. *Caderno CRH*, v. 25, n. 66, p. 481-504, dez. 2012.

FLIGSTEIN, Neil; DIOUN, Cyrus. Economic Sociology. In: WRIGHT, James D. (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2ª ed., v. 7. Oxford: Elsevier, 2015. pp. 67-72.

FRANCISCO, Elaine Marlova Venzon. *A Comissão Enxuta – ação política da Fábrica do Consórcio Modular em Resende*. 2004. Tese de doutorado – UFRJ, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em:

<https://ppgsa.ifcs.ufrj.br/teses-e-dissertacoes/a-comissao-enxuta-acaopolitica-da-fabrica-do-consorcio-modular-em-resende/>. Acesso

em: 18 set. 2019.

FREITAS, Carlos Alberto Sampaio De; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. Isomorphism, institutionalization and legitimacy: operational auditing at the court of auditors. *Revista da Administração Contemporânea*, v. 11, n. SPE1, p. 153-175, 2007.

G1. FMI recomenda revisão do salário mínimo e reforma trabalhista no Brasil. *G1*, Brasília, set. 2016. Disponível em:

<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/09/fmi-recomenda-revisao-do-salariominimo-e-reforma-trabalhista-no-brasil.html>. Acesso

em: 18 nov. 2018.

GHERARDI, Hélio Stefani. *PARECER Projeto de Lei no 6.787/2016 - Poder Executivo*. Gherardi e Raeffray Advocacia S/S. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/PL%206787-16%20-%20reforma%20trabalhista%20-%20Helio%20Guerardi.pdf>. Acesso em: 19 set. 2019. 25 jan. 2017.

GÓMEZ, Manuel V. A reforma da Espanha que inspirou Temer: mais empregos (precários) e com menores salários. *El País*, 27 abr. 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/27/internacional/1493296487_352960.html. Acesso em: 19 nov. 2018.

GONZALEZ, Amelia. No Reino Unido, 'contrato zero' entre patrões e funcionários expõe a fragilidade dessa relação. *Nova Ética Social - G1*, 29 mar. 2017. Disponível em: <http://g1.globo.com/natureza/blog/nova-etica-social/post/no-reino-unido-contrato-zero-entre-patroes-e-funcionarios-expoe-fragilidade-dessa-relacao.html>. Acesso em: 18 nov. 2017.

GONZÁLEZ, Miguel. Temer coloca as reformas que Rajoy fez na Espanha como modelo para o Brasil. *El País*, 24 abr. 2017. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/24/politica/1493052252_223869.html. Acesso em: 19 nov. 2018.

GRANOVETTER, Mark. Ação econômica e estrutura social: o problema da imersão. *RAE-eletrônica*, v. 6, n. 1, pp. 1-41, 2007.

GT REFORMA TRABALHISTA CESIT. *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista - Dossiê Reforma Trabalhista*. Dossiê. Campinas: UNICAMP, 2017. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 18 nov. 2018.

HAUBERT, Mariana. O Governo agora acena com reforma trabalhista e previdenciária e simplificação tributária. *Folha de São Paulo*, Brasília, 22 dez. 2015. Mercado. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/12/1722056-equipe-economica-querdefinir-na-proxima-semana-medidas-para-2016.shtml>. Acesso em: 20 nov. 2018.

INTERNATIONAL MONETARY FUND. Brasil: *Declaração final do corpo técnico sobre a missão de consulta de 2018 nos termos do Artigo IV*. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/News/Articles/2018/05/25/mcs052518-brazil-staff-concludingstatement-of-the-2018-article-iv-mission>. Acesso em: 18 nov. 2018.

INSTITUTION. In: HENNING, Christoph. (George Ritzer, Org.) *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. 1ª ed. Oxford: John Wiley & Sons, 15 fev. 2007. Disponível em: <http://doi.wiley.com/10.1002/9781405165518>. Acesso em: 26 ago. 2020.

LEONE, Eugenia Troncoso; ILO OFFICE IN BRAZIL. O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal. Brasília: *ILO*, 2010. Disponível em: <http://200.18.252.57/services/e-books/Perfil%20dos%20trabalhadores.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2018. (Série Trabalho Decente no Brasil, 3).

MARINHO, Rogério. VOTO DO RELATOR. In: *COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787 DE 2016*. 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codt-eor=1544961. Acesso em: 8 set. 2019.

NASCIMENTO, Bárbara. Ministério Público do Trabalho condena reforma trabalhista. *O Globo*, Brasília, 24 jan. 2017. Economia. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/ministerio-publico-do-trabalho-condena-reformatrabalhista-20820132>. Acesso em: 20 nov. 2018.

NEE, Victor. The New Institutionalisms in Economics and Sociology. In: SMELSER, NEIL J.; SWEDBERG, RICHARD (Orgs.). *The Handbook of Economic Sociology: Second Edition*. 2ª ed. Princeton, N.J.; Nova Iorque: Princeton University Press, 2005. p. 49–74.

NOTÍCIAS STF. Confederação questiona fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. *Notícias STF*, Brasília, 18 out. 2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=359373>. Acesso em: 23 nov. 2018.

NOTÍCIAS STF. STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. *Notícias STF*, Brasília, 29 jun. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 23 nov. 2018.

O GLOBO – ECONOMIA. Indústria vê avanço na aprovação da reforma trabalhista. *O Globo*, 12 jul. 2017. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/industria-ve-avanco-na-aprovacao-dareforma-trabalhista-21581927>. Acesso em: 19 nov. 2018.

PODER EXECUTIVO. *PL 6787/2016*. Governamental. Disponível em: <https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 3 dez. 2018.

POWELL, Walter W.; DIMAGGIO, Paul J. (Orgs.). El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional. 1ª ed. México: *Fondo de Cultura Económica*, 1999. (Nuevas lecturas da política y gobierno).

RAMOS, Lauro. *A evolução da informalidade no Brasil metropolitano: 1991-2001*. www.ipea.gov.br, Texto para Discussão. nov. 2002. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2804>. Acesso em: 26 nov. 2018.

RAMOS, Lauro; FERREIRA, Valéria. *Padrões espacial e setorial da evolução da informalidade no Brasil – 1991-2003*. www.ipea.gov.br, jun. 2005. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1980>. Acesso em: 26 nov. 2018.

REDAÇÃO SENADO NOTÍCIAS. Senado aprova texto-base da reforma trabalhista. *Redação Senado Notícias*, Brasília, 11 jun. 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/11/senado-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 24 nov. 2018.

RUTHERFORD, Malcolm. Institutional Economics: Then and Now. *Journal of Economic Perspectives*, v. 15, n. 3, p. 173–194, ago. 2001. Disponível em: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.15.3.173>. Acesso em: 19 set. 2019.

SANTOS, Rodrigo Salles Pereira Dos; RAMALHO, José Ricardo. A Situação do Trabalho no Brasil. In.: *Boletim del Grupo de Trabajo CLACSO Trabajo, Heterogeneidades Sociopolíticas y Actores*. La situación laboral en algunos países de América Latina. set. 2018. p. 3–6. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/328090283_A_Situacao_do_Trabalho_no_Brasil. Acesso em: 19 set. 2019.

SILVA, Sandro Pereira. A Estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz da dados internacionais. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise. *IPEA*, n. 64, p. 99–110, abr. 2018.

SILVA, Camila Monaro; FILHO, Naercio Aquino Menezes; KOMATSU, Bruno Kawaoka. Uma Abordagem sobre o Setor de Serviços na Economia Brasileira. *INSPER Policy Paper*, n. 19, p. 34, ago. 2016.

SILVA, Alexandre Messa *et al.* Estrutura e Dinâmica do Setor de Serviços no Brasil. In: DE NEGRI, JOÃO ALBERTO (Orgs.). *Estrutura e Dinâmica do Setor de Serviços no Brasil*. 1ª ed. Brasília: IPEA, 2006. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&id=5513. Acesso em: 26 ago. 2020.

SMELSER, Neil J.; SWEDBERG, Richard. Introducing Economic Sociology. In: *The Handbook of Economic Sociology*, 2ª ed. Princeton: Princeton University Press, 2005. pp. 3-25.

SOUZA, Leonilson Gomes De. *Evidências de mudança isomórfica no campo organizacional da justiça estadual no Brasil*. 2018. 65 f. Tese de Doutorado – UNB, Brasília, 2018. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/32690>. Acesso em: 17 nov. 2018.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al (orgs.). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. 328 p. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhistas.pdf>. Acesso em: 18 set. 2019.

TERRA; DEUTSCHE WELLE. Ministra do TST diz que reforma trabalhista permite trabalho escravo. *Terra*, 14 maio 2017. Disponível em: <https://www.terra.com.br/diversao/ministra-do-tst-diz-que-reformatrabalista-permite-trabalho-escravo,d38f3694375a71df08412ed6c2070b129kgfneo3.html>. Acesso em: 27 nov. 2018.

THEODORO, Maria Isabel Accoroni; SCORZAFAVE, Luiz Guilherme. Impacto da redução dos encargos trabalhistas sobre a formalização das empregadas domésticas. *Revista Brasileira de Economia*, v. 65, n. 1, p. 93–109, mar. 2011.

UOL ECONOMIA. Governo divulgou informação errada sobre OIT aprovar reforma trabalhista. *UOL*, 12 jun 2018. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/06/12/oitreforma-trabalhista.htm>. Acesso em: 18 nov. 2018.

VEJA ECONOMIA. Reforma trabalhista entra em vigor no dia 11; veja o que muda. *Veja*, 08 nov. 2017. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/reforma-trabalhista-entra-em-vigor-nodia-11-veja-o-que-muda/>. Acesso em: 24 nov. 2018.

VÉRAS, Roberto. Brazilian Labour Reform in Historical Perspective. *Global Labour Journal*, v. 9, n. 3, 30 set. 2018. Disponível em: <https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/article/view/3480>. Acesso em: 4 nov. 2018.