

A desconstrução da proteção social através da flexibilidade do contrato de trabalho: uma análise da reforma trabalhista mexicana

Fernanda Barcellos Mathiasi¹

Thiago Duarte Pimentel²

Resumo:

Este *paper* analisa os impactos gerados pela lei de reforma trabalhista, nas características e condições de trabalho dos trabalhadores sindicalizados. Com base na teoria social realista crítica, se considerou que as mudanças institucionais dos mecanismos da estrutura social do trabalho se fundamentam em três categorias ontológicas: espaço-tempo, identidade e poder. A investigação empírica analisou o caso de três sindicatos com maior número de trabalhadores sindicalizados na cidade de Culiacán, Sinaloa, México. Se utilizou a estratégia de investigação mixta, com coleta de dados qualitativos e quantitativos, retirados de dados históricos, documentais e estatísticos. As evidências sugerem que a morfogênese das estruturas *espaco-temporais* implica novas configurações identitárias –*individual e coletiva* – que, por sua vez, possibilitam reconfigurações nas *estruturas de poder*. Se deduz que a flexibilidade no contrato de trabalho gerou a desproteção social do trabalhador, piorando as condições de trabalho.

Palavras-chave: Realismo Crítico; Reforma Trabalhista; Desproteção Social; Neoliberalismo; Flexibilidade Laboral.

Abstract:

This paper analyzes the impacts generated by the Mexican labor reform law on the characteristics and working conditions of unionized workers. Based on critical realist social theory, it was considered that institutional changes in the mechanisms of the social structure of work are based on three ontological categories: space-time, identity and power. The empirical research analyzed the case of three unions with the highest number of affiliates, in the city of Culiacán, Sinaloa, Mexico. The mixed research strategy was used, with the collection of quantitative and qualitative data, from which historical, documentary and statistical data were taken. The evidence suggests that morphogenesis in space-time structures implies new identity configurations - individual and collective - which, in turn, allow reconfigurations in power structures. It follows, in the end, that the changes introduced towards “flexibility” in the labor contract generated the social lack of protection of the worker, worsening their working conditions.

Keywords: Critical realism, Space-time, Unions, Labor Reform, Labor Flexibility, Social Unprotection.

¹ Coordenadora do Núcleo de Prática Jurídica e professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Curso de Direito do Centro Universitário Estácio Juiz de Fora.

² Pós-doutorado em Sociologia (Teoria Social e Realismo Crítico) pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Doutorado em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Mestrado em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Introdução

No recente contexto global (pós 2010), a onda de casamento entre a agenda econômica neoliberal e o conservadorismo político tornou-se uma tendência nos Estados-nação ocidentais. Esta agenda, por sua vez, tem promovido uma série de mudanças nas políticas públicas nacionais sob a justificativa de tornar a economia mais dinâmica e de mudá-la para uma mais eficiente. A questão da eficiência tem sido predominantemente abordada sob a rubrica de aceleração produtiva (Harvey, 1998; Rosa, 2009; 2013), ou seja, em termos da capacidade de fazer as coisas.

Como na modernidade, na era da modernidade tardia (ou pós-modernidade) um dos eixos centrais de tal dinamização é o ontológico, o das estruturas espaço-temporais (Rosa, 2009; 2013). Na teoria social, Giddens é um dos que recuperam categorias ontológicas - como tempo e espaço - para analisar a sociedade. Em sua análise sobre modernidade, a noção de ajuste/desajuste, por exemplo, foi mobilizada para argumentar como, na passagem da era feudal para a modernidade, ela foi dada por um processo contínuo de desconexão entre a dimensão simbólica e física das estruturas sociais pré-existentes (Giddens, 1984).

Ainda assim, embora Giddens chame a atenção para o problema, uma teoria mais sistemática da dimensão temporal (espacial) das estruturas sociais (sociais) só apareceria de uma forma mais recente, pelas mãos de Hartmund Rosa. Seu argumento central é relativamente simples: a modernidade (cedo ou tarde) está ligada a um processo de aceleração (modernização) (triplo: tecnológico, econômico e cultural).

A aceleração tecnológica deriva de invenções técnicas e científicas que geram melhorias no processo de trabalho. Uma vez introduzidas, divulgadas e massificadas as invenções na esfera produtiva, o sistema econômico também começa a operar de forma mais acelerada, aumentando sua capacidade produtiva em menos tempo. Mas, igualmente no campo cultural, os indivíduos são acelerados de acordo com a multiplicidade de tarefas que começam a acumular e a responder.

A questão que norteia este estudo é: a flexibilidade no contrato de trabalho impactou na desproteção social do trabalhador?

Assim, buscamos entender a ação sindical como um elemento do desenvolvimento dos direitos humanos

trabalhistas através de um estudo de caso em três sindicatos do município de Culiacán, Sinaloa, no México. Para isso, foi feito um estudo de caso no qual foram eleitos os três maiores sindicatos locais, que são os trabalhadores do Estado (STASE) e os trabalhadores da Universidade Autônoma de Sinaloa (SUNTUAS), e depois um sindicato de trabalhadores da Coca-Cola, com um grande número de trabalhadores afiliadas.

O debate começa com a Reforma Trabalhista 2012 que autoriza algumas modalidades de contratação, como a subcontratação, a contratação “confiável” e o salário por hora, que impactam diretamente na ação sindical coletiva, no número de trabalhadores filiados e na busca pela preservação e aplicação dos direitos trabalhistas.

Para responder à pergunta, foram propostos os seguintes objetivos: 1) situar o realismo crítico na teoria social e como ele fundamenta esta pesquisa; 2) analisar, com base na percepção dos dirigentes sindicais, o trabalho decente e o impacto da flexibilidade nos contratos de trabalho após a Reforma de 2012, sobretudo, quais os resultados que ela teve para a ação coletiva sindical ao transformar as categorias de espaço-tempo, identidade e poder.

Há um conjunto de objetivos a seguir para gerar em um local, espaço-tempo, características no mercado de trabalho que proporcionem condições mínimas de vida aos trabalhadores e, em seguida, trabalho decente. Uma das questões centrais que preparam o discurso das reformas trabalhistas é a ideia de flexibilidade, que reside em mecanismos como o fracionamento do tempo de trabalho e sua execução em diferentes locais. O argumento do discurso neoliberal é o da liberdade do trabalhador, como se a flexibilidade espaço-temporal o capacitasse. Mas, por outro lado, para os trabalhadores e sindicatos, na prática, o que ele faz é diminuir as garantias de estabilidade, gerando no indivíduo uma pressão para a conformidade (mesmo aceitando piores condições de trabalho).

Como conclusão, observou-se que os trabalhadores sindicalizados que estão sob a proteção do sindicato e do contrato coletivo de trabalho são aqueles que têm melhores condições de trabalho, com previdência social, horário de trabalho fixo, melhores salários e benefícios. Portanto, a questão do ataque aos sindicatos afeta demais o mercado de trabalho, pois é o primeiro nível de precariedade trabalhista, é onde os direitos humanos trabalhistas nos princípios de solidariedade

social, direitos trabalhistas e sociais, segurança, justiça social vão ser enfraquecidos, e o trabalho decente para os cidadãos vai sendo impossibilitado.

2 Estado, mercado e sociedade: impactos das reformas neoliberais sobre o trabalho

É preciso ressaltar que o atual sistema econômico neoliberal, no qual a liberdade de comércio é um valor fundamental, irrevogável e imbatível, reconhece que estamos sob “regras” econômicas de mercado sem regras, que para funcionar ocupa a desigualdade e a acumulação de capital, mas que já apresenta sinais de exaustão, então, para que não haja colapso na economia, é importante que as instituições intervenham para regular esse mercado, que a desigualdade exista para que o capitalismo liberal funcione, mas não tanto para invalidar o próprio sistema (Polanyi, 2000). Assim, o papel da regulamentação do direito do trabalho é fazer uma tentativa de diminuir a desigualdade social entre atores do mercado, trabalhadores e empresários.

Os direitos trabalhistas são um mecanismo/ferramenta para garantir a regularidade e uma certa pacificação da força de trabalho, dos trabalhadores (Polanyi, 2000) que existe através desta regulamentação do Estado.

A ideia de limitar o estado neoliberal no sentido de regular as condições mínimas de trabalho (Vasapollo, 2003) tem três objetivos importantes: primeiro é garantir aos empregadores que todos cumpram a lei e os direitos dos trabalhadores, pois assim, todos terão o mesmo custo na produção e assim a concorrência no mercado entre as empresas não será desleal (Gil, 2017); segundo é fazer com que o próprio trabalhador tenha condições de comprar e movimentar o mercado consumidor, “virar” a economia; e o terceiro ponto é a competição entre empresas de diferentes países, que, mais forte após a globalização, metade do século XX até hoje, em que a legislação entre diferentes países gera custos diferentes para os empresários, portanto, competem de forma “desigual”, daí a ideia de uma legislação “comum” ou similar para facilitar o próprio poder do capital (Valência, 2015).

Os três grandes atores econômicos-sociais que estruturam o mercado de trabalho são: o Estado, que tem a capacidade de estabilizar ou melhor, regular os direitos e obrigações das empresas e sindicatos, a fim de equalizar ou reduzir a desigualdade das forças

econômicas entre sindicatos e empresas. Além disso, o Estado tem a função de promover o bem-estar social, investindo em saúde e educação pública de qualidade, atividades culturais e espaço público, com base nos impostos arrecadados.

O segundo ator social são as Empresas, que para obter lucro e acumular capital, fazem o processo de transformação de bens materiais ou da natureza para agregar valor, interessadas em mais-valia. Mas, além disso, gera impostos para o Estado e emprego para a sobrevivência do trabalhador.

O terceiro ator social são os sindicatos, representação coletiva dos trabalhadores, que operam a atividade física para a agregação de mais-valia para os bens e serviços materiais, transformando o trabalho físico em valor de troca. Os sindicatos fazem parte do movimento social dos trabalhadores para deter a força da acumulação de capital.

Para Fraser (2008) as mudanças necessárias aos sindicatos para gerar participação e representação dos associados, então a legitimidade de sua existência só seria possível a partir de uma organização que enfrenta a globalização, a crescente acumulação de capital e concentração de riqueza, a fim de alcançar a redução da desigualdade econômica.

Entretanto, a crise de representação sindical é resultado não só da dificuldade de encontrar objetivos comuns para interesses heterogêneos, mas também do fato de que os interesses dos assalariados foram formalmente presos por critérios técnicos de representatividade (numéricos ou não) que eram obsoletos. Os fatores que influenciaram esta crise são diversos: desde as mudanças no mercado de trabalho até a perda de confiança e credibilidade das bases em relação às estratégias seguidas pelos líderes (Bensusán, 1993: 51).

Isto ocorreu exatamente por causa da falta de regulamentação estatal na economia. A regulação dos mercados pelo Estado tem como objetivo diminuir o crescimento da acumulação de capital apenas pelo mercado, ou seja, parar no poder das elites econômicas nacionais e internacionais que cada vez mais influenciam as políticas do Estado para diminuir a intervenção na economia e principalmente em relação à regulação do trabalho (Vasapollo, 2003).

3 Teoria social realista crítica

Todo conhecimento pressupõe, até certo ponto, um objeto conhecido. Em outras palavras, todas as teorias e esquemas interpretativos da realidade pressupõem uma realidade. A questão, segundo Bhaskar, está precisamente em saber de que tipo de realidade se está falando. Além disso, trata-se de se referir à mesma realidade (Vandenberghe, 2014), que porque a possibilidade lógica (mas não factual) que cada um poderia ter de se referir a um determinado universo, imensurável, levaria a uma visão solipsista e autista da realidade social, impossibilitando toda e qualquer mudança intersubjetiva, toda e qualquer prática social, a começar pela comunicação, no trabalho, etc, que não encontra qualquer suporte na realidade factual. Pelo contrário, a hipótese (e verificação) que se faz é justamente o oposto, embora sejamos diferentes e tenhamos percepções diferentes da realidade, há algo, até certo ponto, que nos permite trocar percepções e falar sobre a mesma realidade tornando possível a integração social.

O que este argumento implica é, fundamentalmente, uma questão ontológica. Ontologicamente falando, existe uma realidade, que pode ser conhecida, mas nem sempre é. Ou seja, a realidade existe mesmo que não seja conhecida, estudada, determinada, porque é um sistema aberto, mutável, mutável e parcial (Bhaskar, 1978, 2009, 2013). Neste sentido, a realidade é a fonte sobre a qual o conhecimento deve ser relatado.

Para o realismo crítico, existem duas realidades, uma transitória (epistemológica) e outra intransitiva (ontológica) (Bhaskar, 1978, 2009, 2013). Existe uma realidade externa, objetiva, que é importante conhecer através de um olhar crítico para uma abordagem da realidade objetiva, para ter uma visão geral e ampla em relação ao objeto.

A realidade intransitiva (ontológica) é o que é estudado pelos cientistas, estruturas, mecanismos reais que existem sem intervenção humana (Sayer, 2014). A dimensão transitiva (epistemologia) são as teorias sobre a realidade, são os pensamentos, teorizações sobre o mundo, portanto, que necessitam da capacidade de abstração humana (Sayer, 2014). Assim, conclui-se que os objetos sociais e sua construção são transitórios, gerados a partir de estruturas intransitivas.

É fundamental entender a ciência sob a dupla dimensão, transitória (epistemológica) e intransitiva

(ontológica), pois reduzir a realidade social ao que pode ser medido ou observado, por ser empírica, é uma explicação parcial dos fenômenos sociais, pois não revelam suas estruturas geradoras (Bhaskar, 1978).

A união de todas essas abordagens é que ela se torna capaz de identificar as estruturas sociais geradoras de práticas sociais, de ações e discursos, para assim, se aproximar mais da chamada realidade social (Pimentel, 2012), que se refere apenas a uma classe de objetos de realidade, aos quais devem ser adicionados os objetos materiais, ideais e artefatos para que se possa chegar a uma interpretação e explicação científica mais completa. O problema com os paradigmas anteriores, considerados por Bhaskar como mono-planar, é que eles tentam considerar precisamente apenas um horizonte de análise, seja tomando apenas uma classe de objetos ou levando em conta um nível de realidade (micro, meso ou macro) ao qual os outros elementos da realidade tendem a ser reduzidos (confinados) (por exemplo, estruturas sociais macro são explicadas em termos de ações individuais, ou o comportamento individual é explicado pelo efeito das entidades sobre os indivíduos, como ideologia, estado, etc.). Na perspectiva realista crítica, um fenômeno social só pode ser explicado quando há consideração (reconhecimento da existência e independência) destes elementos e sua articulação destas diversas abordagens, ação coletiva e ação individual.

Bhaskar (2008) aponta os níveis de realidade que são: a) o real; b) o atual e 3) o empírico. O primeiro nível é a estrutura e o poder dos objetos, isto é, o real é o transfactual, que existe na natureza ou socialmente, embora ainda desconhecido (Sayer, 2000). É nesse nível onde as ações geram impactos na ação e interação humana, ou seja, há causalidade direta (Pimentel, 2012). O segundo nível, o atual, surge com espaço e tempo, e depois, seus efeitos em nexos causais no mundo real (Sayer, 2000), e corresponde a uma situação, ao desempenho de uma ação, gerando um estado de coisas. O terceiro nível é o empírico é a percepção que o indivíduo tem do fato social ou natural, que consegue ter em relação ao que ele pensa ser a realidade (Vandenberghe, 2010).

De tal forma que nem tudo o que poderia acontecer com o objeto na observação científica vai ser realizado, o potencial que o objeto tem nem sempre é realizado na realidade (Vandenberg, 2010).

De tal forma que nem tudo o que poderia acontecer com o objeto na observação científica vai ser realizado, o potencial que o objeto tem nem sempre é realizado na realidade empírica, por isso a realidade potencial (ideal) é maior do que a realidade atual (ideal-espaço-tempo) e, portanto, maior do que a realidade empírica, do que apenas o que pode ou alcança para observar do objeto social (Archer, 1998).

Assim, a proposta do Realismo Crítico para obter um olhar mais representativo e mais próximo da realidade é analisar esses três níveis, identificando estruturas e mecanismos causais em cada um deles (Pimentel, 2012). Destaca-se ainda que os objetos das ciências sociais não são duráveis como na matemática ou nas ciências naturais, razão pela qual não é possível esperar sempre a mesma descrição, já que tempo e espaço não são fixos (Sayer, 2014).

Estas abordagens de ordem lógica, filosófica e terrestre na teoria social através de diferentes modelos, ou formulações, que foram feitas no âmbito da teoria social, das quais são mencionadas (Archer, 1998; Bhaskar, 1978; Pimentel, 2012).

O modelo transformacional de estrutura e ação proposto por Bhaskar (1978, 2009, 2013) elucidada que a sociedade é preexistente ao homem, isto a reproduz ou transforma, de tal forma que estrutura e ação não são momentos simultâneos ou dialéticos, mas transformacionais e preexistentes o primeiro dos últimos.

Para Archer (1995) a sociedade tem em sua formação três características básicas, ação social, mudança e estruturas sociais, que devem ser explicadas pelas teorias sociais. Ao retrabalhar o modelo funcionalista desenvolvido por Buckley (1971 [1967]) dentro das premissas do realismo crítico e, portanto, na busca de valorização da possibilidade de mudança, o autor acaba dando maior importância à análise morfogênética do que à morfostática, embora ambos sejam conceitos considerados independentes e necessários ao surgimento e manutenção das estruturas sociais. Assim, para o sociólogo as mudanças estruturais da sociedade passam por três ciclos: 1) a restrição estrutural; 2) a interação social; e 3) a mudança das estruturas sociais.

Nesse sentido, ao priorizar, em certa medida, pela análise morfogênética, Archer (1998), em seu modelo, ligado em maior medida a uma dimensão temporária, diminui a perspectiva de que essa dimensão é utilizada para representar uma seqüência (temporária) de

ações necessárias para o surgimento de novas e transformações das antigas estruturas sociais. Assim, a característica fundamental da análise morfogênética está na dimensão espacial, sem desconsiderar a estrutura temporária e seqüencial que ela impõe às demais entidades e suas relações com a realidade.

Elaborando seu modelo explicativo sobre as categorias gerais de morfogênese e morfogênese, Pimentel (2012) propõe explicar a estruturação da ação coletiva, sob uma análise morfogênética, ou seja, teorizar sobre estruturas sociais meso, organizações, que após interação social, têm a capacidade de transformação de estruturas. A idéia de restrição imposta pelas estruturas anteriormente existentes ao ser humano e, portanto, à ação social ao convergir com um conjunto de indivíduos que estão no mesmo espaço - físico e social - impõe um enquadramento da ação que deve operar dentro de um conjunto de possibilidades restritas existentes (seja pela qualificação ou pelo obstáculo dos objetos físicos, dos quais o próprio homem, com seu corpo, também é um). Dada a disposição dos objetos no mesmo espaço, parte dos quais são objetos animados e operam de acordo com sua vontade, as múltiplas possibilidades de relação entre eles não ocorrem ao acaso, mas de acordo com a direção e intensidade de sua ação, a partir da qual o resultado é estabelecido como uma série de vetores em um campo de forças. A idéia de campo (de forças) tem sido emblemática de Bourdieu (1983), como forma de restrição inicial dos atores, que há capacidade de identificar uma coletividade e subjetividade (Pimentel, 2012).

O modelo teórico se resume em três momentos distintos sob a realidade social: (Momento 1) interação mediada pela compartimentação do espaço comum, (Momento 2) formação de uma identidade social coletiva, e (Momento 3) criação de mecanismos de estabilização de poder (Pimentel, 2012: 431).

4 Metodologia

Esta pesquisa é epistemologicamente baseada no realismo crítico (Pimentel, 2012; Archer et al, 2013; Sayer, 2014). A ideia é, segundo uma visão realista crítica, identificar as restrições estruturais da realidade impostas às entidades existentes, em suas diferentes dimensões/esferas/subcampos (indivíduos, coletividade e ação social), e como operam os diferentes níveis da

realidade social. Em resumo, a tarefa do conhecimento científico é descobrir como funcionam os mecanismos causais que possibilitam as propriedades tendenciais das estruturas, bem como os gatilhos desses mecanismos (ou seja, os contextos e condições específicas que põem em movimento ou funcionamento um determinado mecanismo).

Neste sentido, considerando o objeto da reforma trabalhista no México, a questão central que norteia esta pesquisa é: quais mecanismos -materiais, ideais e sociais- afetaram a estrutura social anterior (T1), através dos quais os detonadores (T2) e levaram a uma nova configuração (T3), em termos de direito do trabalho, em geral, e do contrato de trabalho, em particular? Em suma, quais são os mecanismos de flexibilidade e como eles afetam o contrato de trabalho do trabalhador?

Para tanto, foi realizado um estudo de caso em que foram escolhidas entrevistas com os três maiores sindicatos locais, que são os trabalhadores do Estado (STASE) e os trabalhadores da Universidade Autônoma de Sinaloa (SUNTUAS), e depois um sindicato de trabalhadores da Coca-Cola, com um grande número de afiliados, que é a amostra deste trabalho científico.

Do ponto de vista metodológico, buscamos elementos empíricos da realidade factual -materialmente verificáveis e convergentes com a ideia do nível empírico -; elementos fenomenais da realidade - idealmente verificados por descrições em relação ao estado das coisas em um dado momento e convergentes com a ideia do nível atual -; e elementos estruturais da realidade social existente por relações sociais -.

Quanto aos elementos empíricos, foram recompilados dados que caracterizam a situação atual antes da reforma trabalhista, bem como a situação atual, tanto no nível (macro) nacional, regional (estadual) quanto local. Os dados fenomenais foram captados a partir de entrevistas (foram realizadas 3 entrevistas com líderes sindicais) com atores-chave no cenário da reforma trabalhista no México, dos setores público e privado e dos trabalhadores. Os fatores estruturais foram inferidos a partir da realidade a partir do modelo teórico adotado por Pimentel (2012) para análise social, que recupera três tipos de categorias ontológicas: espaço, identidade e poder, que foram cruzadas com os tipos de objetos na realidade - materiais, ideais, sociais e artefatos - nos níveis empírico, fenomenal e estrutural,

de forma retroativa, com vistas à identificação das estruturas, mecanismos e condições (gatilhos).

A estratégia de pesquisa mista foi utilizada, com a coleta de dados quantitativos e qualitativos, que foram tomados dados históricos, documentais e estatísticos, a fim de caracterizar previamente o objeto de estudo. Os dados foram coletados dos setores público e privado, e de pequenas, médias e grandes empresas, mesmo internacionais.

Os sindicatos foram selecionados pelo maior número de filiados de trabalhadores que têm, no setor público, que são o STASE com um total de mais de 9 mil filiados a sindicatos e o Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Autônoma de Sinaloa, SUNTUAS, com mais de 13 mil filiados a sindicatos, também o Sindicato das Empresas Privadas dos Engarrafadores, CTM, o Sindicato dos Trabalhadores da Coca-Cola com mais de 800 filiados a sindicatos, mais os cargos de 20% dos cargos de trabalhadores de confiança e terceirização que não são sindicalizados.

Os dados das entrevistas com os três líderes sindicais, relacionando sua percepção de trabalho decente, o impacto da flexibilidade nos contratos de trabalho após a Reforma de 2012, sobretudo, quais os resultados que ela teve para a ação coletiva do sindicato transformando as categorias de espaço tempo, identidade e poder.

Porque o estudo de caso é um método de pesquisa que o marco teórico do realismo crítico, que norteou este trabalho, identifica como muito relevante, pois reconhece características ontológicas importantes, que farão emergir as peculiaridades do objeto de estudo (Steinmetz, 2004). O estudo de caso é importante porque, dependendo da escolha de um local geográfico de análise, será possível ir mais fundo e melhor (maio de 2014), estudar o significado e os efeitos (Yin, 1994) do fenômeno da precariedade laboral, identificando na realidade os pontos que mudaram desde o marco legal da Reforma Trabalhista de 2012.

5 Resultados e discussão

5.1 Caracterização do objeto e *locus* de estudo

A democracia mexicana tem sido monopolizada por um único partido político, o Partido Revolucionário Institucional (PRI), criado em 1929, há quase 70 anos (Munoz Armenta, 2006; Bensusan e Alcade, 2001). Esse controle da política também tem sido viabilizado pelo

controle dos dirigentes sindicais ao longo desses anos, que através do partido hegemônico promoveram a organização dos trabalhadores (assim como de outros segmentos sociais), incorporando ou criando sindicatos que o governo reconheceu e autorizou a ter um caráter de monopólio de intermediação com o objetivo de criar um mecanismo de representação política que pudesse neutralizar os elementos conflituosos entre classes e grupos, e entre elas e o Estado, e também com o objetivo de que as empresas atuem como mecanismos de controle sobre seus membros com base em um acordo de subordinação/aliança com o Estado (Munoz Armenta, 2006): s/n).

A maioria das lideranças sindicais que enfrentaram o PRI foram retiradas do cenário sindical, mesmo com violência (Bensusán e Alcade, 2001), o que gerou medo da participação sindical da classe trabalhadora longe da burocracia partidária hegemônica. Note-se que o movimento operário mexicano tem sido burocratizado pelo partido político hegemônico PRI, o que tem dificultado muitas das lutas coletivas da classe trabalhadora.

Toda essa falta de democracia sindical e de representação real dos trabalhadores, além dos fatos de corrupção, levou a uma descrença dos sindicatos no México. Como consequência desse processo de monopolização, cooptação política dos sindicatos e sua burocratização, houve um processo crescente de perda de credibilidade e de esvaziamento da força de trabalho nos sindicatos, ao longo dos anos, culminando na menor taxa de filiação sindical do período atual, com apenas 10% dos trabalhadores formais filiados segundo dados da *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, ENOE 2005-2020.

Mesmo com a resistência de parte dos movimentos sociais e da agenda pública, com as agendas da mídia e da política de mídia juntas, em 30 de novembro de 2012, último dia do governo eleito do PAN, foi aprovada a Reforma Trabalhista, fazendo mais de 38 mudanças na Lei Federal do Trabalho (García y Pérez, 2017). Os pontos mais relevantes dessas 38 mudanças são:

1) Mecanismos de flexibilidade laboral:

a) a possibilidade de contratação sazonal, terceirização ou subcontratação, contratação “trust” (trabalhadores contratados diretamente sem possibilidade de filiação a um sindicato)

b) remuneração horária, contratação “probatória”, para treinamento inicial, salários caídos (atrasados que só serão pagos por um período máximo de doze meses),

2) Mecanismo de proteção social:

a) o conceito de trabalho decente ou digno reconhecido por lei,

b) criminalizar a contratação de menores para trabalhar, criminalizando o trabalho infantil, retirando o artigo que fala sobre a proibição do trabalho noturno para menores entre 14 e 16 anos de idade,

c) licença de trabalho para os pais, inclusive em casos de adoção, facilidades de trabalho para acesso de pessoas com deficiência,

d) penalidades acrescidas no valor da multa para o empregador que não cumprir a lei de 315 a 5 mil vezes o salário-mínimo,

e) sanções por assédio ou bullying no trabalho,

f) medidas de proteção às mães trabalhadoras, proibição de discriminação de gênero, assédio ou bullying e proibição de pedidos de testes de gravidez.

3) Mecanismo da Democracia Trabalhista:

a) fortalecimento da questão da conciliação entre trabalhador e empregador, possibilidade de chamar os sindicatos à responsabilidade,

(b) eleição da liderança sindical,

(c) divulgar informações sobre acordos coletivos e documentos sindicais,

Para o governo federal, essas mudanças visavam, não a melhoria do emprego ou das condições de trabalho do trabalhador, mas a flexibilidade laboral, a falta de proteção do trabalhador e mais lucro para o empregador. Dentro desse contexto social elucidado, o debate sobre as reformas estruturais promovidas pelo discurso neoliberal dos partidos de direita PRI e PAN, em relação à retirada dos direitos sociais, trabalhistas e previdenciários, sempre encontrou muita resistência dos movimentos sociais, das organizações de trabalhadores, da opinião pública, tendo uma repercussão muito ruim, quando entrou na agenda política de algum líder, debate eleitoral ou partido, razão pela qual as reformas levarão tempo para serem implementadas (Rodríguez Edeza, 2017).

5.2 Dimensões afetadas da estrutura social das relações de trabalho

a) Espaço-Tempo

No México, o governo neoliberal com políticas de privatização desde os anos 2000 conseguiu autorizar, com a reforma trabalhista de 2012, práticas que transformaram o mercado de trabalho na estrutura social do espaço-tempo, da identidade dos trabalhadores e do poder da ação coletiva, ao dificultar o compartilhamento dos espaços de trabalho, a flexibilização da jornada de trabalho, dos benefícios, da previdência social, bem como o fato de os trabalhadores não compartilharem as mesmas funções/tarefas, não terem o mesmo empregador, não terem acesso à representação sindical, enfraquecendo a realidade material de deter as forças do capital na busca do trabalho decente.

As mudanças mais importantes da reforma que impactaram o mercado de trabalho mexicano foram as mudanças nas formas de contratação, especialmente o contrato de “confiança” e trabalho subcontratado.

O nome “contrato de confiança” é algo no cotidiano dos mexicanos, mas na lei não há nome expresso para ele, o que existe é a possibilidade de contratar um indivíduo para prestar serviços, ou seja, não é um contrato de trabalho assinado, com direitos, benefícios, horário fixo, salário, representação e apoio dos sindicatos, é apenas uma “contratação de serviços” que usa a desculpa do discurso de algum pessoal “de confiança” do empregador, sem quaisquer direitos sindicais coletivos.

Na mesma planta trabalhista que pertence à Universidade Autônoma de Sinaloa, existem duas figuras trabalhistas que desempenham as mesmas funções, mas que estão sob diferentes contratos e direitos, que são os trabalhadores contratados nos cargos sindicais, fazem vestibular, estão vinculados ao sindicato e têm os direitos do Estatuto SUNTUAS, com jornada de trabalho fixa, férias, gratificação de Natal, salários, gratificação de férias, seguro social, saúde e odontológico, possibilidade de estudos, apoio ao financiamento habitacional, entre outros benefícios do contrato coletivo de trabalho. Enquanto o trabalhador “de confiança” entra para trabalhar na universidade sob a justificativa de temporalidade ou especialização, a jornada de trabalho e o salário não são fixos, não se sabe por quanto tempo o contrato de trabalho permanecerá, não estão sob os benefícios do Estatuto SUNTUAS, nem são representados pelo sindicato, portanto são completamente vulneráveis em sua relação profissional.

O mesmo vale para o sindicato dos trabalhadores do Sinaloa STASE.

Esta é uma intervenção na capacidade material dos trabalhadores na busca de melhores condições de trabalho, porque o que eles procuram é sobreviver a cada dia, aceitam as piores condições, pela necessidade de sobreviver, de se alimentar diariamente, de cuidar de sua família, então a luta pela segurança no trabalho, por melhores condições de trabalho, é algo secundário.

Quanto ao tipo de contratação de trabalho segundo as entrevistas, foi possível identificar que este é um dos elementos que mais mudou as características do trabalho contemporâneo no México, afetando diretamente a questão da filiação sindical, uma vez que há contratação direta entre trabalhador e empregador ou órgão público (estado, prefeitura, universidade, entre outros), sem estar sob os sindicatos, eles não são contratados dentro das praças sindicais, que mantêm os direitos do contrato coletivo anual, essas praças são chamadas de “confiáveis” ou trabalhadores de confiança.

O líder sindical da Coca-Cola menciona que eles perderam seus empregos devido à corrupção sindical, “temos muitos empregos que de acordo com nosso contrato coletivo de trabalho deveriam ser ocupados por trabalhadores sindicalizados, empregos que são exclusivos das pessoas sindicalizadas, mas os líderes corruptos que tivemos foram dedicados a negociar esses empregos e agora as pessoas que estão ocupando esses empregos são trabalhadores não sindicalizados”. (...) não se trata de terceirização, de plano assim contratado como uma clara violação aos direitos trabalhistas e ao nosso contrato coletivo. (...) Estes são trabalhadores de confiança.”

Os sindicatos públicos não aceitam a figura contratual da terceirização, pois, segundo eles, as posições trabalhistas que têm sob seu controle são um elemento de força sindical, além disso, o contrato de trabalho dos trabalhadores subcontratados recebe salários mais baixos, não tem jornada de trabalho fixa e não tem nenhum dos benefícios do Estatuto SUNTUAS. O ponto mais crítico da Reforma Trabalhista 2012, de acordo com todos os atores sociais, é a autorização para a terceirização.

Para os sindicatos UAS e STASE, eles alegam que a terceirização não se aplica a eles, que todos os trabalhadores têm empregos diretos, pois não há previsão de contratação de trabalhadores através de

empresas. A pergunta que se seguiu foi: por que eles não aceitam a terceirização?

O líder do STASE respondeu que “o que eles querem é que os trabalhadores não gerem antiguidade, nem direitos, que é o fim da terceirização, e contratam por 6 meses ou melhor por 5, porque os 6 já geram interesse, então isso se aplica mais à iniciativa privada. (...) Talvez a necessidade das pessoas tenha, elas aceitam tais condições, mas você não contribui, não economiza para a aposentadoria. Mas não há antiguidade”.

O líder sindical do SUNTUAS afirma que a “terceirização” não se aplica na universidade porque aqui qualquer posição que seja tabulada, o sindicato tem o direito de enviar trabalhadores e continua “terceirização não gera estabilidade no emprego, não gera para... esses colegas que infelizmente, pela necessidade que têm, estão sujeitos à subcontratação, para prestar serviços em outra empresa, onde não há relação de trabalho, e no final das contas, quando alguns direitos poderiam ser violados, que eles possam ter ou adquirir, com o passar do tempo, já que não podem reivindicá-los, (...) a razão da existência de um sindicato é o agrupamento, é a luta coletiva, é a defesa dos interesses de toda uma comunidade, por isso nos agrupamos em áreas para defender nossos interesses, espaços, melhores condições de trabalho e para que nossos benefícios sejam cumpridos. É por isso que a figura do outsourcing não se encaixa”.

Para os trabalhadores da Coca-Cola, no mesmo local, a fábrica de mão-de-obra, existem três modalidades diferentes de contratação de trabalhadores, os afiliados ao sindicato (sedes sindicais), os subcontratados e os “confiáveis”. Dentro do sindicato da Coca-Cola é mais fácil observar a diferença entre esses trabalhadores em relação à jornada de trabalho, salário, benefícios, previdência social e representação sindical.

A diferença entre as três formas de contrato tem materializado a desigualdade em todos os elementos do trabalho decente, há um agravamento do salário, da jornada de trabalho, não há direitos garantidos pelo contrato coletivo de trabalho, não há benefícios, seguridade social, férias, benefícios dos trabalhadores sindicalizados, mesmo que desempenhem as mesmas funções e estejam no mesmo espaço, dinheiro do trabalho.

Em relação à questão espaço-temporal, e em particular ao mecanismo do contrato de trabalho, argumentamos que três mecanismos foram instituídos

pela lei de reforma trabalhista realizada em 2012, reestruturando a morfologia do trabalho no México: (1) a distensão espacial e temporal das práticas trabalhistas - através de situações como o trabalho doméstico, o trabalho intermitente e a possibilidade de interrupção do contrato, por exemplo - (2) o tipo de contrato de trabalho e o (3) ou sistema de pagamento por (tempo) hora. Todas essas características impactam na ação coletiva, enfraquecendo os elementos materiais espaço-temporais de cumprimento, manutenção e busca dos direitos trabalhistas. Todas essas transformações pioram as condições de vida do trabalhador para um emprego precário.

b) *Identidade Social Coletiva*

Os elementos de mudança no processo morfo-genético de alteração da estrutura social do trabalho no México também se manifestam em termos simbólicos (ou imateriais). Sob essa lupa, o modelo morfo-genético de estruturação da ação coletiva opera com o conceito de identidade para se referir à construção de uma comunidade simbólica em torno de ideais comuns, baseada em indivíduos que se encontram compartilhando a mesma situação de co-presença. Neste sentido, a identidade opera como resultado de um duplo processo: por um lado, de identificação e, por outro, de diferenciação, que se insere em qualquer comunidade.

No caso dos sindicatos analisados, e em especial no caso da reforma trabalhista, verifica-se que a lei federal aprovada em 2012 operou de forma dupla, por um lado, criando mecanismos de proteção social e, por outro, gerando mudanças na forma de prestação de trabalho e no tipo de contrato de trabalho, que tiveram impactos importantes para a construção da identidade profissional coletiva (ou da categoria sócio-profissional).

Por um lado, ao tentar criar (ou institucionalizar) novos mecanismos de proteção social - como o conceito de trabalho decente, licença parental e sanções por assédio no trabalho, a lei de reforma trabalhista incorpora elementos já instituídos em outros países (por exemplo, no Brasil), imitando a legislação dos países ocidentais. Entretanto, tal incorporação de leis pode se tornar meramente formal e não aplicada, dado o contexto de alto desemprego associado à fragilidade institucional dos sindicatos (cerca de 10%

da força de trabalho da empresa é filiada). Além disso, os mecanismos de proteção criados são aplicáveis - supervisão e fiscalização, no caso de multas ou sanções - no nível macrosocial, o que significa que eles exigem tempo, formas e organizações específicas para operar.

Enquanto isso, o que se verifica em termos das mudanças geradas no tipo de contrato de trabalho e suas formas de aplicação tem características e conseqüências diferentes para a identidade trabalhista: são mudanças aplicadas diretamente no nível micro e meso social, ou seja, no desempenho do trabalhador em base individual (principalmente) e/ou grupal, além de contribuir para a erosão da identidade coletiva profissional - já enfraquecida.

Por exemplo, externamente, os termos dos contratos de trabalho tornam-se diretamente acordados pelo trabalhador e pelas empresas, o que gera possibilidades de pressão assimétrica, das forças da empresa sobre os trabalhadores, uma vez que as condições do trabalhador na escolha das opções de trabalho são contra ele, havendo muito mais desemprego e falta de empregos, o que tende a pressionar os salários para baixo, na ausência de mecanismos de proteção social. Por outro lado, internamente, a mudança no tipo de contrato de trabalho, com a introdução de modalidades como a terceirização, trabalho por tarefa e o trabalhador de confiança, por exemplo, deslocaram a questão da identidade da categoria sócio-profissional em termos coletivos para a esfera individual.

Além da fragilidade da identidade profissional no mesmo setor, empresa ou categoria, há uma ausência de solidariedade entre diferentes categorias profissionais, já que a percepção do tempo de impacto que as mudanças na lei de reforma trabalhista impuseram está muito limitada ao mesmo grupo/categoria. É o caso, por exemplo, dos trabalhadores universitários, especialmente professores, que não vêem como negativas as mudanças trazidas pela lei, mas até concordam com eles, já que não afetam diretamente seu trabalho, apenas outros setores. O líder do sindicato UAS confirma, “nós aqui como trabalhadores universitários, consideramos que as questões inerentes ao Direito do Trabalho Federal, e as reformas que podem ser implementadas pela Câmara dos Deputados não chegam a prejudicar tanto a relação de trabalho do trabalhador universitário e da administração universitária, já que partimos de uma

relação de trabalho que depende do Acordo Coletivo de Trabalho”.

Assim, em relação à identidade trabalhista, o fato de os trabalhadores não serem representados pelo mesmo sindicato, de não estarem sob os mesmos direitos, nem sob o mesmo empregador, enfraquece a identificação entre os próprios trabalhadores e dificulta a organização de uma organização social coletiva para a proteção de seus direitos. Os elementos anteriores, embora estejam na categoria ontológica do espaço-tempo, também transformam a categoria da identidade, pois há um feedback entre eles como no poder. Eles são simultâneos e são constantemente alimentados.

c) Poder

Em relação à categoria ontológica do poder, ela também é alimentada e alimenta as outras duas identidades e espaço-tempo. Acima de tudo, nos elementos de não compartilhar os mesmos benefícios do contrato de trabalho, ainda que desempenhem as mesmas funções, ou seja, o fato de existirem diferentes condições de trabalho na mesma fábrica, o espaço físico em que os trabalhadores desenvolvem as atividades inaugura a desigualdade da hierarquia de status quo entre eles e não de semelhança, solidariedade, identificação trabalhista, como é o caso da identidade.

Além da questão hierárquica, os trabalhadores não sindicalizados não têm nenhuma organização coletiva para eles, não têm representação sindical e isso é motivo de preocupação entre os próprios dirigentes sindicais, que em muitos momentos denunciam os trabalhadores induzidos por eles a denunciar abusos do empregador, não cumprimento do contrato de trabalho, direitos ou más condições de trabalho, mas que os sindicatos não podem apoiá-los, uma vez que são trabalhadores “confiáveis” ou subcontratados com um empregador em outra empresa.

O sindicato da Coca-Cola afirma que eles perderam cerca de 20% das posições sindicalizadas para este tipo de “trabalhadores de confiança” e que em muitos momentos eles recorrem ao sindicato para apoio em várias questões trabalhistas, mas o sindicato não pode apoiá-los porque eles não estão sob sua representação e então estes trabalhadores não têm nenhuma organização coletiva para representá-los. Não há sindicatos para representá-los, e as características do trabalho são que eles não têm benefícios, feriados

e bônus de férias, e os horários de trabalho são mais flexíveis. De acordo com o líder sindical da Coca-Cola, “a diferença é que os “não sindicalizados” ganharam mais. Agora que estamos aqui, estamos fazendo valer os direitos dos trabalhadores, por exemplo, eles, os trabalhadores de confiança tiveram seus dias de férias cortados, e seu bônus de férias é cortado.

O sindicato da Coca-Cola é o que tem a visão mais crítica em relação à terceirização, eles dizem “a terceirização tem causado muitos danos ao país, aos sindicatos e também afeta pessoas que, se terceirizam, porque são pessoas que não têm direitos, e têm responsabilidade trabalhista, mas não têm direitos na verdade. Contratam-nos, pagam-lhes o que querem, despedem-nos quando querem, sem qualquer responsabilidade para o empregador, para o empregador, pelo que as reformas que tivemos com estes últimos governos, e não só as reformas laborais, mas também as reformas educativas, estavam a matar completamente o trabalho”.

Eles continuam a apontar que a terceirização “não há garantias para o trabalhador, são contratos temporários, sem qualquer garantia para o trabalhador e isso resulta em lucro para o empregador”. Olha, eu te contrato, e não tenho nenhuma responsabilidade com você, não tenho que dar os benefícios, e quando eu não preciso de você, quando não é necessário, para a minha empresa, te deixo ir. Que você faça bem e encontre o que você quer. E as pessoas são deixadas de fora, sem garantias”.

Assim, a Reforma Trabalhista de 2012 muda as formas de contratos de trabalho, autorizando formas antes consideradas ilegais de contratação, que transferem a insegurança do mercado ao trabalhador, estabelecendo condições de trabalho com baixos salários, sem benefícios, horários de trabalho flexíveis, e o pior é a fragilidade dos sindicatos e contratos coletivos de trabalho, tornando legal no México a precariedade do trabalho.

Assim, a Reforma Trabalhista de 2012 muda as formas de contratos de trabalho, autorizando formas antes consideradas ilegais de contratação, que transferem a insegurança do mercado ao trabalhador, estabelecendo condições de trabalho com baixos salários, sem benefícios, horários de trabalho flexíveis, e o pior é a fragilidade dos sindicatos e contratos coletivos de trabalho, tornando legal no México a precariedade do trabalho.

6 Considerações finais

Então esta pesquisa, baseada nas entrevistas com os sindicatos, procurou responder à pergunta da pesquisa: a flexibilidade no contrato de trabalho impactou na desproteção social do trabalhador? Para responder a esta pergunta, foi realizado um estudo de caso na cidade de Culiacán, Sinaloa, México, com três entrevistas com os dirigentes dos sindicatos com maior número de associados, onde foi possível observar diferentes tipos de contratos de trabalho, suas características, diferentes condições de trabalho e o impacto na maior falta de proteção social dos trabalhadores, transformando completamente o espaço trabalhista.

Com base na teoria social realista crítica, categorias ontológicas foram tomadas em relação às estruturas espaço-temporais (realidade natural), simbólicas (ideal), e práticas relacionais (sociais). As mudanças institucionais nos mecanismos da estrutura social do trabalho estão baseadas em três categorias ontológicas: espaço-tempo, identidade e poder. A morfogênese nas estruturas espaço-temporais implica novas configurações de identidade - na identidade individual e coletiva - que, por sua vez, possibilitam reconfigurações nas estruturas de poder.

As evidências sustentam que a flexibilidade no contrato de trabalho gerou a desproteção social do trabalhador, agravando suas condições de trabalho, o que é feito através: da introdução de um novo tipo de contrato de trabalho (mecanismo causal), que tem características estruturais de espaço flexível -temporâneo (intermitência e deslocalização), simbólico -anômalo (perda de referências coletivas/grupais via fragmentação e individualização das relações sociais) e sócio-político (perda de representatividade, capacidade de agência institucional e estruturação da ordem superior).

Para as novas formas de contratação, “de confiança” e subcontratação, não há identidade coletiva, representação social, compartilhamento de espaço ou tempo, portanto, não há ação social coletiva capaz de impedir o poder empreendedor do grande capital. A proteção social do trabalhador é possível com a existência de uma forte e representativa ação sindical dos trabalhadores.

Os instrumentos de ação coletiva que são os sindicatos e o contrato coletivo de trabalho não existem ou não têm força de proteção social com os direitos

trabalhistas de trabalho decente (gratificação de Natal, benefícios trabalhistas, previdência social, jornada de trabalho suficiente, salário decente entre outros). Claramente estes elementos levaram a uma debilidade na ação coletiva dos sindicatos para a proteção dos direitos trabalhistas, portanto, quando a proposta de reforma trabalhista chega em 2012, com a ideia de flexibilizar os contratos de proteção social, o que também iria gerar mais fragilidade sindical, não havia força suficiente para frear o poder das empresas.

Ainda assim, foi possível observar que as relações de poder são reestruturadas de forma a haver privilégios em relação às empresas, em oposição às relações individuais. A questão do contrato individual é mais fraca porque no trabalhador ele não está sob a proteção coletiva do sindicato e do contrato coletivo de trabalho, ou seja, é uma relação assimétrica, enfraquece as relações de poder da classe social dos trabalhadores, que se desestrutura. Isso destrói as identidades coletivas e depois reorganiza relações no o espaço-tempo, ou seja, uma transformação social de feedback das categorias ontológicas espaço-tempo, identidade e poder.

Conclui-se, portanto, que, para os sindicatos, as novas modalidades de contratação enfraquecem a força sindical, a representação dos trabalhadores e, em seguida, a diminuição dos direitos e conquistas do contrato coletivo de trabalho. É uma perda do poder sindical, mas também uma possibilidade de ação coletiva em defesa dos direitos dos trabalhadores. Pode-se deduzir como possíveis implicações que a ação sindical tem um papel importante no processo de salvaguarda dos direitos trabalhistas básicos, que se manifestam em condições dignas de trabalho. Pelo contrário, a reforma trabalhista eliminou mecanismos de estabilidade - física, psicológica, social e política - sem os quais os trabalhadores são pressionados a trabalhar em condições precárias, afetando assim a dignidade e a possibilidade de desenvolvimento humano através e no trabalho.

Em síntese, a reforma trabalhista muda questões ontológicas, espaço-tempo, flexibilizando as relações de trabalho, transformando a possibilidade de interação entre os indivíduos e que gera impacto nas relações de identidade, sobretudo, desconstruindo-a em direção ao trabalhador, à luta sindical e coletiva dos movimentos sociais. Na medida em que a reforma de 2012 não gera estabilidade trabalhista, nem possibilita a situação de compartilhar o espaço-tempo, diminui a intenção/ação

de contribuir com os trabalhadores para a identidade coletiva, pois eles estão em condições precárias de ação, fracas de relações, portanto, fragilidade da identidade trabalhista. Como consequência, há um fechamento nas relações de poder, não há uma ação social articulada nos sindicatos, com as novas modalidades de contrato não há sindicatos para eles, só pode haver uma ação individual do trabalhador.

Referências bibliográficas

- Abramo, L. W., et al. *“Trabajo decente y equidad de género en América Latina.”* Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2006.
- Archer, Margaret S.; ARCHER, Margaret Scotford. *Realist social theory: the morphogenetic approach.* Cambridge university press, 1995.
- Archer, Margaret, et al. *“Critical realism: Essential readings.”* Routledge, 2013.
- Archer, Margaret. *“Realism and morphogenesis”.* 1998.
- Bensusán, G. “La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas.” *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.* 1ª ed. México: Fondo de Cultura Económica, 392-421, 2000.
- Bensusán, G. “Sindicalismo y sistema de relaciones industriales.” *Tratado latinoamericano de sociología de trabajo.* E. De la Garza, dir. Mexico: Colegio de Mexico-FLACSO-UAM-Fondo de Cultura Económica, 2003.
- Bensusán, G. *El modelo mexicano de regulación laboral.* FLACSO Mexico, 2000.
- Bhaskar, Roy. “Societies”. In: Archer, et al. *Critical realism: Essential readings.* Routledge, 2013.
- Bhaskar, Roy. *A realist theory of science.* Atlantic Highlands. 1978.
- Bhaskar, Roy. *Dialectic: The pulse of freedom.* Routledge, 2008.
- Bhaskar, Roy. *Scientific realism and human emancipation.* Routledge, 2009.
- Buckley, W. *A sociologia e a moderna teoria dos sistemas.* São Paulo: Cultrix, 1971.
- Fraser, Nancy. La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de trabajo*, 2008, vol. 4, no 6.
- García, G. R., y; Pérez, C. S. “La precarización del empleo en México, 1995-2004.” *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, 2017, vol. 12,

no 19, p. 39-78.

Ghai, Dharam. "Trabajo decente. Concepto e indicadores". *Revista internacional del trabajo*, 2003, vol. 122, no 2, p. 125-160.

Giddens, A. *The Constitution of Society*. Cambridge: Polity Press, 1984.

Gil, J. L. Trabajo decente y reformas laborales. *Revista Derecho social y empresa*, (7), 21-78, 2017.

Given, Lisa M. (ed.). *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. Sage publications, 2008.

Hernandez, Adoración Guamán. Las críticas del Comité de Libertad Sindical de la OIT a la reforma laboral de 2012: una nueva muestra de la importancia del derecho laboral internacional. *Revista de derecho social*, 2014, no 66, p. 201-216.

Hernandez, Juan Gorelli. La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2012, no 115, p. 275-314.

Juárez, R. A. A. *La reforma laboral*. Fondo de Cultura Económica, 2018.

May, T. *Pesquisa social*. Questões, métodos e processos, v. 3, 2004.

Montejo, M. F. C. Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, 8, 111, 2008.

Munoz Armenta, A. El sindicalismo corporativo mexicano y los partidos políticos en tiempos de alternancia. *Nueva antropología*, México, v. 20, n. 66, p. 133-155, jul. 2006.

Pimentel, T. D. (2012). *Space, Identity and Power: outline of a morphogenetic and morfostatic theory to the sociology of organizations*. 2012. 470f. (Unpublished) Thesis (Ph.D) Institute of Human Sciences, Federal University of Juiz de Fora (MG), Brazil.

Polanyi, K. *A grande transformação: as origens da nossa época*. Trad. Fanny Wrabel. 2ed. Rio de Janeiro: Compus, 2000.

RESENDE, Viviane de Melo. *Análise de discurso crítica e etnografia: o movimento nacional de meninos e meninas de rua, sua crise e o protagonismo juvenil*. 2008. 332 f. Tese (Doutorado em Linguística)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

Rodríguez Edeza, Manuel Ángel. México: la construcción fallida de un Estado y las nuevas reformas políticas. *Revista Debates*, Porto Alegre, v. 11, n.1, p.159, -182, jan./abr. 2017.

Rosa, H. Social Acceleration: ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. pp.77-112. In: Rosa, H. Scheuerman, W. (ed). *High-speed society: social acceleration, power and modernity*. The Pennsylvania State University Press, University Park, Pennsylvania, 2009.

Rosa, H. *Social Acceleration: a new theory of modernity*. New York, Columbia University Press, 2013.

Sayer, A. 2000: *Realism and social science*. London: Sage. 2000.

Sayer, A. Características chave do Realismo Crítico na prática: um breve resumo. *Estudos de Sociologia*, 2014, 2(6), 7-32.

Stein, L. "Trabalho, sindicato e acumulação flexível. Precariedade e nova questão social". *REDD-Revista Espaço de Diálogo e Desconexão*, 2009, vol. 1, no 2.

Steinmetz, G. "Odious comparisons: Incommensurability, the case study, and "small N's" in sociology". *Sociological theory*, 22(3), 371-400, 2004.

Tilly, Chris, et al. Los trabajadores que se organizan en la plaza: contra-movimiento de una fuente inesperada. *Revista de Economía Crítica*, 2014, vol. 18, p. 160-180.

Vandenberghe, Frédéric. "The real is relational": an epistemological analysis of Pierre Bourdieu's generative structuralism. *Sociological theory*, 1999, vol. 17, no 1, p. 32-67.

Vandenberghe, Frédéric. O maremoto do Realismo Crítico. *Teoria e Cultura*, 2014, vol. 9, no 1.

Vandenberghe, Frédéric. Uma ontologia realista para a sociologia: morfogênese da sociedade e estruturação das subjetividades coletivas. Vandenberghe, Frédéric. *Teoria Social Realista: um diálogo franco-britânico*. Belo Horizonte (MG): Editora UFMG/Rio de Janeiro (RJ): IUPERJ, 2010, p. 183-256.

Vasapollo, L. O conflito capital-trabalho na competição global. *Lutas Sociais*, 2003.

Yin, R. *Investigación sobre estudio de casos*. Diseño y métodos. Applied social, 1994.