

## Sistemas de Relações de Trabalho Comparados: a Visão dos Empregadores sobre Direitos Trabalhistas no Brasil e na Argentina

### Comparative Labour Relations Systems: Employers' Views on Labour Rights in Brazil and Argentina

**Marcelo Simão Lima**

Grupo Ibmecc Educacional – IBMECC – Brasil  
msl.01@hotmail.com  
ORCID: 0000-0003-4237-8370

**Antônio Moreira de Carvalho Neto**

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC MINAS - Brasil  
carvalhoneto@pucminas.br  
ORCID: 0000-0001-5439-2845

**Daniela Martins Diniz**

Universidade Federal de São João Del Rei – UFSJ - Brasil  
danidiniz09@yahoo.com.br  
ORCID: 0000-0003-1110-756X

**Submetido** em 29/12/2020; **Aprovado** em 05/05/2021.

#### Resumo

**Objetivo:** O objetivo deste estudo foi analisar a percepção de executivos argentinos que trabalham no Brasil e de executivos brasileiros que trabalham na Argentina sobre os direitos trabalhistas previstos nos sistemas de relações de trabalho (SRTs) dos países latino-americanos. **Metodologia:** Foi desenvolvido estudo de caso qualitativo, envolvendo entrevistas com 20 executivos que participam dos SRTs brasileiro e argentino. **Resultados:** Os resultados apontam que os SRTs do Brasil e da Argentina se assemelham em diversos aspectos relacionados à dimensão legal dos sistemas, embora também apresentem particularidades. Ambos têm altíssimas taxas de informalidade, isto é, trabalhadores que não estão sujeitos a nenhuma regulação. Além disso, Argentina e Brasil são países que têm caminhado rumo à flexibilização das relações de trabalho e, nesse sentido, o Brasil está mais adiantado. **Contribuições acadêmicas:** Embora o tema “relações de trabalho” seja amplamente debatido em estudos nacionais e internacionais, poucas pesquisas compararam SRTs entre países, especialmente, na América Latina. E, geralmente, tais estudos investigam o fenômeno sob a ótica do Estado e do Trabalhador, sendo raras as pesquisas que incluem a perspectiva do terceiro ator: o empregador. **Contribuições práticas:** Este estudo fornece uma visão comparativa sobre a dimensão legal dos SRTs de Argentina e Brasil, perspectiva relevante para os diversos atores impactados pelos sistemas de trabalho, sejam empregadores, empregados, sindicatos e o Estado.

**Palavras-chave:** Sistemas de Relações de Trabalho Comparados. Direitos Trabalhistas. Países Latino americanos.

#### Abstract

**Purpose:** The aim of this study was to analyze the perception of Argentine executives who work in Brazil and of Brazilian executives who work in Argentina on the labor rights provided for in the labor relations systems of Latin American countries. **Methodology:** A qualitative case study was developed involving interviews with twenty executives who participate in the Brazilian and Argentine labor relations systems. **Results:** The results show that the SRTs of Brazil and Argentina are similar in several aspects related to the legal dimension of the systems, although they also have particularities. Both have very high rates of informality, that is, workers who are not subject to any regulation. Argentina and Brazil are countries that have been moving towards a more flexible working relationship and, in this sense, Brazil is more advanced. **Academic contributions:** although the theme "labor relations" is widely researched

in national and international studies, little research has compared the systems of labor relations between countries, especially in Latin America. And, generally, such studies investigate the phenomenon from the point of view of the State and the Worker, being rare the researches that include the perspective of the third actor: the employer. **Practical contributions:** This study provides a comparative view on the legal dimension of the labor relations systems in Argentina and Brazil, a relevant perspective for the various actors impacted by the work systems, be they employers, employees, unions and the State. **Keywords:** Comparative Industrial Relations Systems. Labour Rights. Latin American countries.

## 1. Introdução

Este artigo apresenta análise comparativa da percepção de executivos argentinos que trabalham no Brasil e executivos brasileiros que trabalham na Argentina sobre o contexto legal dos Sistemas de Relações de Trabalho (SRTs), especificamente sobre os direitos trabalhistas de cada país.

Comparar a visão dos empregadores sobre os aspectos legais dos SRTs das duas economias mais importantes da América do Sul (Cepalstat/Cepal, 2018) se justifica por ao menos três razões. Primeiro, pois permite uma análise comparativa das práticas legais adotadas pelos dois países do ponto de vista de um ator social pouco contemplado na literatura de relações de trabalho: o empregador. Segundo, pois Brasil e Argentina atravessam um período de transformações significativas em seus SRTs decorrentes de alterações em suas legislações trabalhistas e previdenciárias (Cardoso & Gindin, 2009; Campos, Corseuil, Foguel & Zylberstajn, 2017). Portanto, uma análise da percepção de empregadores de ambas nacionalidades sobre a dimensão legal dos SRTs pode gerar achados relevantes sobre o impacto dessas transformações. Terceiro, pois os dois países têm um histórico semelhante de atribuir às relações de trabalho papel relevante na promoção da coesão social, ao menos até o atual contexto de crises econômicas e sociais (Gall, 2018; González & D'Urso, 2018).

Embora o campo de estudos das Relações de Trabalho seja maduro no Brasil e no contexto internacional (Dunlop, 1958/1993; Carvalho Neto, 2001; Amable, 2016; Hyman, 2018), são raras as pesquisas que compararam SRTs entre diferentes países e, especialmente, considerando países latino-americanos, lacuna teórica deste estudo (Godard & Frege, 2014; Gartner, Schank & Schnabel, 2013; Apella & Zunino, 2017; Wright, Wailes, Bamber, Lansbury, 2017).

Pesquisa bibliométrica feita com amostra de 400 publicações nacionais e internacionais disponíveis no portal da CAPES, evidenciou que são escassos os estudos que trazem essa abordagem comparativa, como Colvin (2006), comparando Estados Unidos e Canadá; Brewster et al. (2007), comparando Grã-Bretanha e Alemanha; Godard e Frege (2014), comparando a Alemanha e os Estados Unidos; Gartner et al. (2013) comparando países da União Europeia. Estudos sobre América Latina, como o de Apella e Zunino (2017) comparando Argentina e Uruguai, são raros. Soma-se a isso o fato de que apenas um dos estudos citados investigou os SRTs a partir da perspectiva legal dos modelos (Colvin, 2006).

No campo prático, a internacionalização dos mercados e as constantes inovações tecnológicas e organizacionais têm contribuído para a transformação das relações de trabalho em vários países (Meari, 2018; Wright et al., 2017), suscitando a necessidade de estudos que analisem tais mudanças nos SRTs e como elas afetam os atores sociais, incluindo os empregadores, recorte deste estudo.

Partindo, portanto, da dimensão legal dos SRTs do Brasil e da Argentina, a qual inclui um olhar sobre os direitos previstos na legislação dos países, este artigo apresenta análise comparativa da percepção de executivos argentinos trabalhando no Brasil e de executivos brasileiros trabalhando na Argentina sobre o contexto legal dos SRTs dos países latino-americanos. As dimensões de análise enfatizadas neste trabalho foram: 1) contrato/carteira de trabalho; 2) remuneração; 3) férias remuneradas; 4) fundo de garantia; 5) previdência; 6) jornada de trabalho; 7) salário mínimo.

## 2. A tradição reguladora dos SRTs brasileiro e argentino sob flexibilização

Este tópico contempla uma discussão sobre as características históricas do SRT's do Brasil e da Argentina, enfatizando os aspectos trabalhistas dos países investigados. No Brasil, a década de 1930 é considerada um dos principais marcos históricos das relações de trabalho no país (Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016). Na Era Vargas (1930 a 1945), o Estado passou a exercer um significativo controle sobre o SRT, caracterizado como um comportamento intervencionista. Nesta época, foram criadas as condições necessárias ao surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, com desdobramento na formulação de legislações específicas (Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT), órgãos fiscalizadores (Ministério do Trabalho) e, posteriormente, reguladores, com vistas a normatizar as relações de trabalho no

país (Azevedo & Tonelli, 2014; Carvalho Neto et al., 2016; Luz & Santin, 2010).

Em 1934, promulgada a Constituição, diversas condições do trabalho foram estabelecidas, tais como definição do salário mínimo, jornada de oito horas, proteção aos trabalhadores menores de idade, férias anuais remuneradas, dentre outras. Em 1943, período ditatorial do Estado Novo, novas definições básicas do SRT do país foram feitas como, por exemplo, a criação da CLT (Luz & Santin, 2010). Por meio desta legislação, foram estabelecidos diversos direitos aos trabalhadores, principalmente, quanto à garantia ao contrato de trabalho formalizado mediante a assinatura da carteira de trabalho. Diante de um governo ditatorial, a legislação trabalhista começou a tomar forma, definindo regras para a atuação de empregadores, empregados e sindicatos (Amorim, 2015; Carvalho Neto et al., 2016).

Na década de 1950, já reestabelecida a democracia, ocorre a intensificação do processo de industrialização no país, fortalecendo a estrutura ocupacional no mercado de trabalho brasileiro cada vez mais formalizado. Em 1964, com o retorno da ditadura militar, houve forte intervenção governamental no sistema de relações de trabalho brasileiro (Amorim, 2015; Carvalho Neto et al., 2016). Dois anos depois, foi instituído o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) que ampliava o poder de demissão das empresas e que, aliado às práticas autoritárias da gestão estatal e à proibição das greves, fortalecia o grau de submissão dos trabalhadores (Noronha, 1991).

Outro marco da história do SRT brasileiro ocorre na década de 1990, baseado nas alterações da legislação estabelecidas na Constituição de 1988, período de redemocratização do Estado. A atuação intervencionista do Estado estava sendo modificada por meio de alterações na legislação trabalhista, agora mais flexível e menos reguladora (Amorim, Cruz, Sarsur & Fisher, 2017). A proliferação da ideia de trabalho flexível desconstruiu a legitimidade de direitos assegurados em contratos formais e pode ser considerada um rompimento com algumas definições básicas do SRT desenvolvidas na Era Vargas (Costa, 2005).

A flexibilização das leis trabalhistas se torna uma realidade, gerando efeitos importantes, como o crescimento ainda maior do trabalho informal e do nível de desemprego (Piccinini, Oliveira & Rubenich, 2006; Vilela et al., 2011; Rye, 2017). Consequentemente, a informalidade no trabalho foi se expandindo, sendo considerada uma oportunidade de crescimento individual (Rodrigues, Lima & Ramalho, 2018), mas apresentando efeitos nocivos ao trabalhador, tais como falta de garantias trabalhistas e maior participação de remuneração variável em detrimento da remuneração fixa (D'Arísbo et al., 2018). Outros efeitos advindos da flexibilização são discutidos por diversos estudos na área, dentre eles, crescimento de contratos temporários, ritmo intenso de trabalho, expansão da terceirização, maior insegurança no trabalho, dentre outros (Amorim, 2015).

Na década de 2010, a aprovação da reforma trabalhista implementada pelo governo Temer foi fator determinante para a modelagem das relações de trabalho no Brasil. Por meio da Lei Nº 13.467 de 2017, o Brasil passou pela mais profunda alteração na legislação trabalhista desde a CLT em 1943. Foram modificados 117 artigos e 200 dispositivos da legislação, tendo por objetivo consolidar a tendência de flexibilização do mercado de trabalho. Dentre os principais eixos da reforma trabalhista, merecem destaque: flexibilização da jornada de trabalho e da remuneração; estabelecimento do trabalho intermitente e autônomo; alterações nas rescisões dos contratos de trabalho; mudanças nas representações dos trabalhadores e descentralização das negociações (Carvalho, 2017).

O SRT argentino, por sua vez, começa a ser delineado a partir do surgimento da primeira regulamentação das relações de trabalho (RTs), a Lei 4.661/1905 que estabelece, dentre outros, o descanso dominical. Em 1907 foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, base do atual Ministério do Trabalho. A Argentina foi, assim, um dos primeiros países do mundo a ter uma agência estatal especialmente dedicada a resolver problemas das relações de trabalho. Em 1929, foi aprovada a Lei 11.544 que regulamentou a duração máxima da jornada de trabalho, ainda em vigor no país, estabelecendo-se que ela não poderia exceder 8 horas diárias ou 48 horas semanais (Unidad de Estudios y Proyectos Especiales, 2018).

A década de 1930, assim como no caso brasileiro, foi marcada por importantes medidas de proteção aos trabalhadores. Férias remuneradas e licença maternidade compulsória foram alguns dos direitos mais importantes adquiridos pelos trabalhadores nesta época.

O "peronismo" embasado nas ideias de Juan Domingo Perón, presidente da Argentina nos períodos de 1946 a 1952, 1952 a 1955 e 1973 a 1974, foi um movimento central para definir as relações de trabalho no país. No Peronismo, destacam-se iniciativas como o fortalecimento da sindicalização de empregados e a criação do Instituto Nacional de Previdência Social, que estabeleceu a obrigatoriedade do

regime previdenciário.

No primeiro mandato de Perón, por meio da reforma da Constituição de 1949, os direitos trabalhistas obtiveram status constitucional. Defendia-se a remuneração justa, as condições de trabalho dignas, os cuidados com a saúde e o bem-estar pessoal do trabalhador, a segurança social e o desenvolvimento de movimentos de representação dos trabalhadores (Contreras & Marcilese, 2018). Os conceitos de estabilidade no emprego são amplamente difundidos, sendo criado o salário mínimo de subsistência para os trabalhadores de todas as atividades econômicas e o salário anual suplementar (Unidad de Estudios y Proyectos Especiales, 2018), semelhante ao 13º salário no Brasil.

Durante os anos de 1960, são promulgadas diversas leis destinadas a regular aspectos das RTs existentes na Argentina, incluindo associações comerciais e de seguridade social. Destaque especial para a criação do Contrato de Trabalho que, com algumas reformas no texto original, continua em uso e constitui o corpo normativo fundamental desta matéria até a atualidade (Unidad de Estudios y Proyectos Especiales, 2018).

Na década de 1990, destaca-se a Lei N° 24.013, complementada pela Lei 25.345, cujos principais objetivos são a promoção do emprego, a regulamentação do trabalho informal e a proteção aos desempregados. Já as transformações observadas em 2000 contrastam com a realidade dos anos de 1990, quando se percebeu uma desestruturação do mercado de trabalho, caracterizada por desemprego, desregulamentação, flexibilidade e fragmentação da classe operária (Gall, 2018).

Tecendo uma comparação entre os SRTs argentino e brasileiro, é possível identificar algumas semelhanças e discrepâncias. Quanto às semelhanças, a virada política de 2016 com o governo liberal de Macri na Argentina; e no Brasil, as mudanças da legislação trabalhista do governo liberal de Temer estão produzindo, na visão de alguns autores, um retrocesso das políticas laborais, uma diminuição da ação reguladora do Estado e um aumento do desemprego (Piccinini et al., 2006; Vilela et al., 2011; Rye, 2017).

Observa-se, também, que os SRTs da Argentina e do Brasil são caracterizados como regulados, diferentemente dos Estados Unidos, uma economia de mercado liberal onde os trabalhadores têm direitos limitados (Godard & Frege, 2014; Colvin & Darbishire, 2015). Mas, enquanto boa parte da lógica dos sistemas argentino e brasileiro sobreviveu às reformas neoliberais dos anos 1990, pelo menos um de seus principais aspectos foi corroído: a segurança no emprego, que deixa de ser um dos pilares do compromisso político geral (Cardoso & Gindin, 2009).

Embora fortemente combatidos no Brasil, e em parte na Argentina, as relações de trabalho flexíveis agora fazem parte do contexto “natural” (Cardoso & Gindin, 2009). Importante destacar a dificuldade em classificar ambos os SRT como regulados, já que mais da metade da força de trabalho dos dois países não está sujeita à regulação por estar localizada na absoluta informalidade.

Observa-se, também, que os SRTs argentino e brasileiro demonstram estabilidade ao longo do tempo, o que pode ser atribuído ao fato de que a legislação trabalhista tem previsão constitucional nos dois países. Também contribui o fato de apresentarem um contexto político e socioeconômico relativamente similar na história dos dois países, caracterizado por um processo de industrialização tardia, longos períodos de caudilhismo populista e “revivals”, seguidos de choques liberais.

O estudo de Lucena (2007), que analisa as relações de trabalho em países da América Latina, destaca que o SRT Argentino tem a sua base central no Estado. Porém, o sistema neste país carece de um campo legal unificado que norteie o direito do trabalho, pois existem inúmeras regras que geram certo grau de complexidade e incerteza jurídica. No caso brasileiro, Lucena (2007) destaca que há uma regulamentação mais unificada (a CLT), bastante detalhada e, ao mesmo tempo, generosa para os trabalhadores, aspecto que foi em parte modificado com a reforma trabalhista de 2017.

### 3. Metodologia

A pesquisa que subsidiou os resultados deste artigo é de natureza qualitativa e baseada no método de estudo de caso comparado. A abordagem qualitativa possibilita a compressão do fenômeno investigado em sua complexidade e considera a perspectiva dos principais agentes implicados (Yin, 2005), como é o caso dos executivos brasileiros e argentinos entrevistados.

Os casos argentino e brasileiro foram selecionados, pois os dois países são as duas economias mais importantes em termos de produto interno bruto da América do Sul e dois dos mercados de trabalho mais desenvolvidos do continente sul-americano. Além disso, Argentina e Brasil são os principais parceiros comerciais de produtos industrializados no mercado global e compartilham executivos e trabalhadores com significativa frequência.

No processo de coleta de dados, foram feitas 20 entrevistas semiestruturadas com executivos (profissionais e/ou proprietários de empresas), além de observação presencial realizada entre os meses de janeiro e dezembro de 2019. Em relação à sua temporalidade, o estudo foi realizado com corte seccional e longitudinal, caracterizado pela coleta de dados em um dado momento do tempo (em 2019), mas resgatando experiências vivenciadas pelos executivos em períodos passados.

A identificação dos entrevistados foi possibilitada pela *network* qualificada dos pesquisadores e por indicação dos próprios executivos. Os sujeitos de pesquisa foram classificados quanto à nacionalidade, experiência profissional e propriedade (ou não) de empresas nos países investigados, conforme caracterização constante no quadro 1. A escolha dos entrevistados se baseou na nacionalidade e nas experiências profissionais dos sujeitos de pesquisa, visando a mitigar eventuais vieses culturais. Ou seja, os executivos entrevistados tiveram a oportunidade de vivenciar as duas realidades dos SRTs dos dois países.

**Quadro 1 - Sujeitos de pesquisa**

Nº	Nacionalidade	Cargo	Atividade	País onde atua
A1	Argentina	Proprietários	Turismo	Brasil
Ar2				
Ar3				
Ar4				
Ar5				
Ar6				
Ar7				
Ar8				
Ar9				
Ar10				
Br1	Brasileira	Proprietários	Restaurante	Argentina
Br2			Turismo	
Br3			Logística	
Br4			Imobiliária	
Br5		Gestor de Projetos	Varejista	
Br6		CEO	Saúde	
Br7		Gestor de Projetos	Varejista	
Br8		Advogada	Turismo	
Br9		Proprietário	Tecnologia da Informação	
Br10		Gerente	Logística	

Fonte: Dados da pesquisa.

O roteiro de entrevista foi elaborado a partir das quatro etapas propostas por Aaker, Kumar e Day (2001): (i) planejamento e definição das categorias centrais do estudo em conformidade com a teoria; (ii) construção das perguntas de pesquisa; (iii) condução de duas entrevistas piloto; (iv) realização de ajustes no roteiro com base no *feedback* da fase de teste. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas, sendo o nome dos entrevistados substituído por “executivo AR1”, “executivo AR2” etc., no caso de profissionais argentinos; e “executivo BR1”, “executivo BR2” etc., no caso de profissionais brasileiros, assegurando o anonimato dos entrevistados.

A técnica de análise de conteúdo por categoria foi adotada para o tratamento dos dados, com o intuito de compreender mais profundamente os discursos e captar as diversas percepções dos entrevistados (Bardin, 2004). Os dados foram transcritos, codificados, tabulados e organizados em categorias de análise, elaboradas com base na revisão teórica e refinadas a partir da experiência em campo. As principais categorias de análise da pesquisa foram: 1) carteira de trabalho; 2) remuneração; 3) férias remuneradas e adicional; 4) fundo de garantia; 5) previdência; 6) jornada de trabalho; 7) salário.

A análise de conteúdo foi realizada em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos dados empíricos (Bardin, 2004). Primeiramente foi feita uma organização dos dados de acordo com as categorias de análise. Na sequência, os achados selecionados foram codificados e explorados. Ou seja, na medida em que os dados foram lidos e compreendidos, houve um movimento contínuo de releitura da teoria para os dados e vice-versa, buscando identificar convergências e divergências entre os dados e a literatura. Na fase 3, foi feita a interpretação dos resultados visando a condensar os achados e a identificar padrões, tendências e relações, apresentados na próxima seção.

#### **4. Análise de dados**

Esta seção contempla uma discussão comparativa dos achados sobre os direitos legais assegurados nos marcos regulatórios do Brasil e da Argentina. Primeiramente, foi feita discussão sobre as sete categorias de análise citadas na metodologia. Posteriormente, foi apresentada a visão dos executivos sobre a rigidez e flexibilidade do aparato legal dos SRTs investigados.

##### **4.1. Análise comparativa dos direitos trabalhistas dos SRTs no Brasil e na Argentina**

Com relação à “carteira de trabalho”, observaram-se situações distintas nos dois países analisados. Na legislação brasileira, o empregador deve assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado em até 48 horas após a admissão, registrando a função que será exercida, salário e a data de admissão. Na Argentina, por sua vez, não há carteira com registro dos contratos de trabalho estabelecidos, necessitando apenas de um cadastro que gera um número “Código Único de Identificação Laboral (CUIL)”.

Os fundamentos do SRT no Brasil foram estabelecidos no Governo Vargas com a CLT (Amorim, 2015; Carvalho Neto et al., 2016). No SRT brasileiro, diferentemente do argentino, a assinatura da CTPS é obrigatória e na sua ausência, o empregador pode receber multas e processos trabalhistas, aspecto que os entrevistados consideraram uma questão burocrática. Porém, por outro lado, a assinatura da carteira pode representar uma segurança para os trabalhadores.

Quanto à “remuneração”, observou-se que há previsão de horas extras nos dois países investigados, além da jornada de trabalho. No Brasil, as horas extras são remuneradas com adicional de 50% nas duas primeiras horas, e as demais com adicional de 100%, bem como todas as horas extras de sábados, domingos e feriados. No caso argentino, as horas extras são remuneradas com adicional de 50% em dias úteis e 100% nos sábados (após às 15 horas), domingos e feriados. Em ambos os países, o empregado deve ser remunerado pelas horas trabalhadas, conforme jornada de trabalho estabelecida e horas extras. A maioria dos empregados formais é remunerada mensalmente, sendo o salário pago até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês trabalhado no Brasil e até o quarto dia útil na Argentina.

Lembrando que, após a reforma trabalhista de 2017, no Brasil, houve impactos na forma de remuneração no país. Anteriormente, o pagamento das horas extras era definido por acordo firmado com o sindicato de determinada categoria, muitas vezes limitando a compensação por banco de horas. Sem a participação do sindicato, a negociação passa a ser feita diretamente entre trabalhadores e empregadores (Carvalho, 2017). Os empregadores destacaram que a reforma trabalhista foi positiva para o SRT brasileiro, pois representou maior flexibilidade às negociações, o que não se observa no SRT argentino.

Com relação às “férias”, elas têm duração de 30 dias por ano na legislação brasileira e duração de 14 a 35 dias por ano na Argentina. Outra diferença do caso brasileiro é que o empregado tem direito ao recebimento de férias acrescido de um terço do salário normal, direito inexistente na legislação argentina. No Brasil, o empregado tem direito a 30 dias de descanso remunerado ao completar 12 meses de trabalho e férias proporcionais remuneradas no caso de ser demitido antes de 1 ano. Este período de férias pode ser dividido em até 3 períodos no ano, divisão possibilitada pela reforma trabalhista de 2017 (Carvalho, 2017).

Na Argentina, as férias (ou licença anual ordinária) representa um período de descanso contínuo e remunerado concedido anualmente ao empregado e tem relação direta com o tempo de trabalho do empregado na empresa. Se o trabalhador está empregado há menos de 5 anos, tem direito a 14 dias corridos de férias; se está empregado de 5 a 10 anos, tem direito a 21 dias corridos de férias; se está empregado de 10 a 20 anos tem direito a 28 dias corridos de férias; e se está empregado há mais de 20 anos tem direito a 35 dias corridos de férias. Representam, portanto, períodos menores se comparados aos praticados no Brasil e mais próximos ao modelo trabalhista dos EUA (Colvin & Darbishire, 2015). Portanto, no quesito férias, claramente, o custo do trabalho é maior no Brasil.

Na Argentina, o trabalhador pode vender até 15 dias de seu período de férias anual, desde que estabelecido em negociação direta entre trabalhador e empregador, aspectos típicos de SRTs voluntaristas, como EUA e Alemanha. Portanto, o empregado pode vender os 15 dias de férias na Argentina e ficar sem usufruir esse período de descanso, prática proibida no Brasil. No país, também é possível a venda de 10 dos 30 dias de férias, bem como o recebimento proporcional pelos dias vendidos, chamado de abono pecuniário. Nesse quesito, os entrevistados destacaram os impactos do custo do trabalho para a empresa que são substancialmente maiores no SRT brasileiro, pois as férias são frequentes e onerosas,

comparativamente ao SRT argentino. Se, por um lado, o Brasil caminha rumo à flexibilização das relações de trabalho, por outro, os direitos do trabalhador ainda estão distantes de um SRT como o dos EUA, muito mais desregulado (Colvin & Darbishire, 2015).

Com relação ao “salário anual complementar”, observou-se que, na legislação brasileira e na argentina, há previsão de pagamento de um salário extra por ano ao empregado. No Brasil, esse direito é chamado de “13º salário” e foi originado no período Vargas (Carvalho Neto et al., 2016). Na Argentina, esse direito é chamado de “Aguinaldo” e advém do movimento peronista na década de 1940 (Unidad de Estudios y Proyectos Especiales, 2018). Por ser semelhante em termos de custo e desembolso de caixa, este item não representou impactos nos SRTs na visão dos executivos entrevistados.

Quanto ao “fundo de garantia”, tal direito só existe na legislação brasileira e representa uma forma de seguridade social do empregado formalmente contratado. Muito embora, hoje, seja compreendido como direito para o empregado e despesa para o empregador, a literatura destaca que o FGTS foi criado no Brasil para ampliar o poder de demissão das empresas, rompendo com a lei da estabilidade no emprego vigente à época (Noronha, 1991).

O empregador deve realizar o depósito mensal de 8% do valor do salário de cada trabalhador em uma conta vinculada ao FGTS. Funciona como uma poupança forçada para o empregado que pode sacar os valores disponíveis em determinadas situações. No caso de demissão sem justa causa, o empregador é obrigado a efetuar um depósito adicional no valor de 40% dos saldos depositados a título de “multa rescisória”, custo que representa uma barreira à demissão de profissionais com salários mais elevados, que são a absoluta minoria no Brasil. Desse modo, na visão dos executivos entrevistados, o FGTS, aplicado apenas no Brasil, representa um fator de impacto para os empregadores, onerando o trabalho no Brasil.

Observou-se que há previsão de “licença maternidade e auxílio doença” nos dois países investigados. No Brasil, tal licença é contemplada por um período de 120 dias após o parto, sem prejuízo do recebimento dos salários, que passam a ser pagos pela Previdência Social (INSS). No caso do auxílio doença, mediante atestado médico, o empregado pode ficar afastado do trabalho recebendo nos primeiros 15 dias o salário normal do empregador e, a partir deste período, recebendo do INSS.

Na Argentina, há previsão de auxílio no caso de maternidade. A empregada tem direito a 45 dias de licença remunerada no período que antecede o parto e 45 dias após dar à luz. Nota-se, portanto, que a licença maternidade na Argentina é muito menor que a do Brasil. Mas há também, na Argentina, previsão de auxílio no caso de enfermidade, incluindo acidentes de trabalho. Em suma, a licença maternidade foi mais um quesito em que o trabalho no Brasil se mostra mais oneroso na visão dos empregadores entrevistados.

Quanto à “Previdência Social,” há previsão desse direito nos dois países investigados, sendo o “INSS” no Brasil e a “Obra Social” na Argentina. No caso brasileiro, a Previdência Social está concentrada no INSS que visa a assegurar o bem-estar do trabalhador por meio da manutenção de sua remuneração em caso de aposentadoria, doença, afastamento temporário das atividades, maternidade, acidente de trabalho ou outra situação similar que o impeça de trabalhar. Tais benefícios são mantidos por contribuições do próprio empregado, do empregador e do governo.

Na Argentina, a Obra Social abrange tanto os benefícios de saúde quanto os aspectos relativos à aposentadoria: aposentadoria por idade, auxílio doença, auxílio maternidade e pensão por morte, dentre outros. As obras sociais são entidades responsáveis também pela organização da prestação de cuidados médicos aos trabalhadores. Não há diferenças relevantes referentes à Previdência Social, na visão dos entrevistados, uma vez que tal prática trabalhista é semelhante nos dois países.

Com relação à “jornada de trabalho”, há diferenças nos dois sistemas de trabalho avaliados. No Brasil, a jornada máxima de trabalho é de 44 horas semanais e 8 horas diárias e na Argentina, 48 horas semanais e 8 horas diárias. Na legislação argentina e brasileira, há previsão para extensão da jornada de trabalho dos dias úteis, ultrapassando assim o limite de 8 horas diárias, para viabilizar a folga integral aos sábados. Isso desde que tal compensação esteja prevista em acordos coletivos de trabalho com os sindicatos de trabalhadores dos dois países.

Embora, no caso brasileiro, o limite máximo de jornada semanal seja de 44 horas, várias empresas adotam jornadas de 40 horas semanais por liberalidade dos empregadores ou negociação coletiva com sindicatos. Vale lembrar que, como mostrado pela literatura, a jornada de 8 horas diárias é muitas vezes descumprida pelas pequenas e grandes empresas (Carvalho Neto et al., 2016). Ainda assim, na visão dos empregadores, a jornada de trabalho superior na Argentina, comparativamente ao Brasil, confere maior

produtividade ao trabalho.

Em relação ao “salário mínimo” ou “*Salario Mínimo Vital y Móvil*”, os valores praticados nos países investigados são: no Brasil, R\$1.045,00 ou USD 205 (dólares estadunidenses) em março/2020 para uma jornada de trabalho de até 44 horas semanais e na Argentina, \$16.875,00 (pesos) ou USD 263 em março/2020 para uma jornada de trabalho de até 48 horas semanais. No SRT argentino, prevalece os pisos salariais por categorias profissionais para empregados que exercem certos tipos de atividades econômicas, tais como motoristas, ferroviários, profissionais de saúde, dentre outros. O SRT brasileiro também prevê pisos salariais por categorias profissionais, mas em menor fragmentação, por exemplo para comerciários, profissionais da educação, dentre outros. No Brasil, a CLT estabelece menos subdivisões por categorias de trabalhadores (Lucena, 2007). O quadro 2 reúne os achados associados a cada categoria investigada.

**Quadro 2 – Legislação trabalhista na Argentina e no Brasil**

Categories	Brasil	Argentina
<b>Carteira de Trabalho</b>	O empregador deve assinar a CTPS do empregado em até 48 horas após a admissão.	Não há uma Carteira de Trabalho. Necessita-se apenas de um cadastro, que quando concluído, gera um número CUIL - Código Único de Identificação Laboral.
<b>Remuneração</b>	Horas extras remuneradas com adicional de 50% nas 2 primeiras horas, e as demais adicional de 100%, bem como todas as horas extras de sábados, domingos e feriados.	Horas extras remuneradas com adicional de 50% em dias úteis e 100% nos sábados (após às 15 horas), domingos e feriados.
<b>Férias e adicional</b>	Férias com duração de 30 dias por ano. O empregado tem direito ao recebimento de férias acrescido de um terço do salário normal.	Férias com duração de 14 a 35 dias por ano. Não há previsão de adicional de férias
<b>Salário anual complementar</b>	Pagamento de um salário extra por ano trabalhado pelo empregado.	Pagamento de um salário extra por ano trabalhado pelo empregado
<b>FGTS</b>	Há FGTS	Não existe FGTS ou similar
<b>Licença maternidade e auxílio doença</b>	Previsão para ambos os direitos	Previsão para ambos os direitos
<b>Previdência social</b>	INSS	Obra Social
<b>Jornada de trabalho</b>	Jornada de trabalho de no máximo 44 horas semanais e 8 horas diárias.	Jornada de trabalho de no máximo 48 horas semanais e 8 horas diárias.
<b>Salário mínimo</b>	Há previsão. R\$ 1.045,00 (reais) ou USD 205 (dólares) em março/20 para uma jornada de trabalho de até 44 horas semanais.	Há previsão. \$16.875,00 (pesos) ou USD 263 (dólares) em março/20 para uma jornada de trabalho de até 48 horas semanais.

Fonte: Dados de pesquisa.

#### 4.2. Visão dos empregadores sobre direitos trabalhistas no Brasil e na Argentina

Questionados sobre a rigidez ou flexibilidade da legislação trabalhista de cada SRT, os empregadores posicionaram-se da seguinte forma:

**Quadro 3 – Rigidez ou flexibilidade do SRT de acordo com o tempo**

Questionamento	Posição histórica	Posição atual
Legislação trabalhista rígida ou flexível?	Legislação brasileira e argentina são rígidas. Sendo a argentina ligeiramente mais rígida.	Legislação brasileira mais flexível que a argentina, após a reforma trabalhista de 2017.

Fonte: Dados de pesquisa.

Nos relatos de entrevistas a seguir (a, b, c), encontram-se evidências das posições acima.

Trecho a): “A legislação trabalhista argentina é parecida com a do Brasil, é bastante rígida, é um problema. Eu tenho dois restaurantes no Brasil. Você não pode passar um funcionário de um restaurante para o outro; eu tinha uma funcionária que trabalhava na cozinha, e passou a trabalhar de garçom. Eu não posso botar isso na carteira dela porque a categoria garçom é inferior à de ajudante de cozinha” (AR5 - 14 anos empreendendo no Brasil).

Nesta fala, pode-se perceber que, no Brasil, principalmente no setor de serviços, tradicionalmente mais baseado na informalidade e menos regulado pelo Estado, há menor resistência dos trabalhadores aos desígnios dos empregadores do que na Argentina. Esta e outras falas sugerem o maior poder de fiscalização e intervenção dos sindicatos argentinos do que os sindicatos brasileiros: “[...] a Argentina possui um controle e uma fiscalização mais eficazes no que tange ao cumprimento da legislação trabalhista, em especial após a Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil” (AR8).

Trecho b): “o Brasil é muito mais flexível em tudo. Uma questão cultural do brasileiro. O brasileiro é mais honesto, então não precisa ter tantas restrições no trabalho. O argentino, se pode, vai querer levar vantagem em tudo. Você tem que ser mais rigoroso” (AR7 - 4 anos empreendendo no Brasil).

No relato acima, pode-se inferir que trabalhador “honesto” é aquele que não vai atrás de seus direitos na Justiça ou através do sindicato, na visão dos executivos entrevistados.

Trecho c): “É bem diferente. Eu acho que lá [na Argentina a legislação] é mais rígida” (AR8 - 2 anos empreendendo no Brasil).

O grupo de entrevistados há mais tempo em um país julga a legislação trabalhista brasileira e argentina semelhantes e consideram que ambos os SRTs possuem mais características de rigidez do que de flexibilidade. No entanto, a percepção é de que na Argentina há maior rigidez em relação à aplicação da legislação dentro do ambiente de trabalho, conforme trechos a, b e c. Contudo, os entrevistados há menos tempo em um país julgam a legislação trabalhista brasileira mais flexível que a da Argentina, conforme destacado nos trechos de entrevista “b” e “c”. Ao que tudo indica, a Reforma Trabalhista contribuiu em especial para esse cenário, conforme destacado por Campos et al. (2017).

Questionados sobre qual SRT concede mais direitos aos trabalhadores, as respostas dos entrevistados foram na mesma linha: enquanto no Brasil o custo da mão de obra é menor do que na Argentina, os direitos previstos na legislação brasileira são um pouco maiores: “Aqui [no Brasil] é muito melhor [em termos de custo de mão de obra dos empregados] que lá” (AR1).

No Brasil os encargos são bem mais altos. Por exemplo, aqui na Argentina para se ter 30 dias de férias tem que ter pelo menos 5 anos trabalhando, e esses 30 dias de férias também são negociáveis. Você pode conversar com o patrão e vender essas férias. Na Argentina, não tem o custo do FGTS, não tem isso (BR9).

Ainda assim, os salários no Brasil são tão baixos que, muitas vezes, o custo do trabalho ainda é menor que na Argentina, mesmo com encargos bem mais altos. Nos relatos de entrevistas abaixo, encontram-se evidências das posições acima sintetizadas:

Trecho a): “Tem muito mais direitos para os funcionários [na Argentina]” (AR4 - 18 anos empreendendo no Brasil).

Trecho b): “A legislação trabalhista é mais pesada na Argentina, gera muito mais medo para o empregador, porque o empregado tem muito mais direitos do que deveres, então eu acredito que na Argentina é mais complicado que no Brasil, porque o empregador aqui tem que seguir à risca” (BR3 - 7 anos empreendendo na Argentina)”.

Trecho c): “Na Argentina, a legislação é muito mais para o empregado (...). Por todos os problemas de falta de trabalho, o trabalhador argentino tem que trabalhar em todas as condições que o empregador oferecer, não tem opção. Ou trabalha aí ou não tem trabalho. São dois países que pra mim não são comparáveis; o que para vocês [no Brasil] é uma catástrofe, para nós [argentinos] é um paraíso. Para mim, do ponto de vista trabalhista, é um paraíso; aqui me deixam trabalhar” (AR8- 2 anos no Brasil).

Observa-se que os entrevistados com mais tempo de atuação em um país consideram a legislação trabalhista argentina como aquela que concede mais direitos aos trabalhadores, conforme destacado nos trechos de entrevistas “a” e “b”, em um passado recente. Esta percepção deve se alterar no contexto pós Reforma Trabalhista. O Brasil é considerado um país em que os trabalhadores têm muitos direitos, se comparado a países como EUA (Hyman, 2018; Korkut, Ruyter, Maganaris, Bailey & Soulsby, 2017). Embora a legislação só seja integralmente cumprida para parte dos trabalhadores formais e não aplicada em metade da força de trabalho do país, que via de regra sempre viveu na informalidade (Cardoso & Gindin, 2009).

Os entrevistados há mais tempo em um país julgam que, na prática, o empregador, na Argentina, respeita mais a legislação que o empregador brasileiro. Mas, atualmente, esta tendência se inverteu, sendo o empregador estabelecido no Brasil mais respeitoso e atento à legislação trabalhista em comparação ao empregador argentino. Com a reforma trabalhista favorável ao empregador, esta tendência era esperada.

A literatura aponta que, em países tradicionalmente mais reguladores como Argentina e Brasil, a tendência é que os empregadores cumpram mais a legislação trabalhista (Navrbjerg & Marginson, 2016). De toda forma, parte significativa da mão de obra no Brasil se encontra na informalidade (41,6% em 2019, segundo dados do IBGE) e a legislação acaba não sendo aplicada para trabalhadores deste grupo, o que nunca ocorreu na mesma proporção na Argentina.

Atualmente, os direitos dos trabalhadores formais seriam mais respeitados no Brasil, na visão dos executivos entrevistados. Enquanto na Argentina, tais direitos não seriam respeitados na mesma medida devido à conjuntura econômica de crise estabelecida no país, conforme destacado no trecho de entrevista “c”. O trabalhador seria obrigado, então, a aceitar as condições de trabalho disponíveis.

Com relação ao impacto da Reforma Trabalhista no Brasil, as mudanças de maior impacto no país, na percepção dos entrevistados, foram nesta ordem: 1) jornada de trabalho mais flexível; 2) banco de horas extras e compensações de horas negociadas entre empregados e empregadores; 3) contratação de prestadores de serviços autônomos de forma continuada com menor risco de questionamentos trabalhistas; 4) maior permissão de terceirização de mão de obra. Todos os entrevistados consideram a reforma benéfica para o ambiente de negócios do Brasil, como não poderia deixar de ser, corroborando parte da literatura (Campos et al., 2017). Portanto, na perspectiva do empregador, a flexibilização seria um movimento necessário para a adequação das empresas e trabalhadores às novas necessidades ambientais e conjunturais (Azevedo & Tonelli, 2014).

## **5. Conclusão**

Os SRTs brasileiro e argentino tiveram origem e trajetória histórica semelhantes, mais inclinados à regulação via Estado (Cardoso & Gindin, 2009). As tentativas de flexibilização destes SRTs vêm ocorrendo nos dois países, tendo começado um pouco mais cedo no Brasil. O passo mais recente e mais radical de corte de direitos trabalhistas aconteceu no contexto brasileiro em 2017, enquanto na Argentina foi abortado com a derrota eleitoral do presidente Macri.

Só até aí vão as semelhanças fundamentais. No Brasil, o mercado de trabalho foi historicamente dividido entre cerca de metade de trabalhadores de baixa qualificação, baixa remuneração, em ocupações informais, fora de qualquer regulação do estado, sem direito trabalhista. Mesmo no setor formal, os salários sempre foram muito mais baixos em termos de poder de compra do que na Argentina.

Na Argentina, até por volta de 1970, o poder de compra dos salários, o nível educacional, a qualificação da força de trabalho e a formalidade do emprego eram a mais alta da América Latina e uma das mais altas do mundo (Cabrera Cabral & Burginski, 2011). O desastre que se seguiu à ditadura militar naquele país culminou com um quadro de crescente e contínua pauperização. No entanto, até hoje a qualificação e o nível de educação da população são muito mais altos que no Brasil (OCDE, 2019). Os sindicatos de trabalhadores brasileiros nunca conquistaram o poder de influência, de mobilização e de barganha dos argentinos.

Todo este quadro pode explicar a percepção dos empregadores de que no Brasil, mesmo com mais direitos trabalhistas e, portanto, maior custo do trabalho, a situação ainda é melhor para o empregador do que na Argentina. Um exército enorme de mão de obra barata e disponível no setor informal e sindicatos sem poder de pressão mantêm os salários inferiores no Brasil, acabando por impactar para baixo o custo real do trabalho.

Historicamente, a Argentina sempre teve níveis de renda, de educação, de formalização do mercado de trabalho e de poder dos sindicatos de trabalhadores muito superiores aos do Brasil. Esta herança histórica está ainda presente, como as falas dos empregadores deixaram claro: a legislação tem que ser cumprida e os trabalhadores resistem mais. Isto até a economia começar a entrar em colapso. Este quadro mudou depois das profundas crises econômicas sucessivas que o país vem vivendo. Há permanências (a História resiste), como se percebe nas falas dos empregadores, mas já há claros sinais de mudanças, de maior liberdade de ação para os empregadores e de consequente diminuição na aplicação dos direitos dos trabalhadores.

Já o Brasil, historicamente, sempre foi um país cujo mercado de trabalho é estruturalmente heterogêneo. Quase a metade da força de trabalho, dependendo do período histórico, nunca teve direito algum, vivendo na informalidade, com baixíssima escolaridade e remuneração. O desemprego e as crises econômicas sempre foram endêmicos e os sindicatos de trabalhadores pouco atuantes, salvo raras e localizadas exceções.

A concentração de renda, muito maior que a da Argentina ainda é uma das piores do mundo. A outra metade da força de trabalho tem direitos trabalhistas um pouco maiores que na Argentina, mas o cumprimento integral por parte substantiva dos empregadores sempre foi no mínimo questionável. Com a Reforma Trabalhista, a informalidade e a possibilidade de o Estado fiscalizar o cumprimento da legislação aumentaram claramente. Neste contexto, não é de estranhar que os empregadores considerem o Brasil pós-Reforma mais atraente. Eles também podem se dar ao luxo até de cumprir a legislação,

que passa a ser muito pouco exigente.

Como contribuições teóricas, duas merecem destaque: pesquisas sobre o ator social enfatizado neste estudo (o empregador) são raras mesmo no plano internacional das pesquisas sobre relações de trabalho; e estudos sobre SRTs comparados sobre países latino-americanos são ainda mais escassos.

## Referências

- Aaker, D., Kumar, v. & Day, G. S. (2001). *Marketing research*. (7th Ed.), New York: John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Amable, B. (2016). The Political Economy of the Neoliberal Transformation of French Industrial Relations. *Journal of Industrial Relations*, 57(1), 48-71.
- Amorim, H. S. (2017). A terceirização na reforma trabalhista. *Rev. TST*, São Paulo, v. 83, no 4.
- Amorim, W. A. C. (2015). *Negociações coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado*. São Paulo: Atlas.
- Amorim, W. A. C., Cruz, M. V. G., Sarsur, A. M., & Fischer, A. L. (2017). *Certificação Bancária e Regulação de Mercado: Relações de Trabalho e (Pouca) Negociação*. *Revista de Administração da UFSM*, 10(2), 204-222.
- Apella, I.; Zunino, G. (2017). *Technological change and the labor market in Argentina and Uruguay: a task content analysis*. World Bank Group - Social Protection and Labor Global Practice Group.
- Azevedo, M. C. & Tonelli, M. J. (2014). Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros. *RAM*, 15(3), 191-220.
- Bardin, L. (2004). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Brewster, C.; Wood, G.; Croucher, C.; & Brookes, M. (2007). Are works councils and joint consultative committees a threat to trade unions? A comparative analysis, *economic and industrial democracy*, 28(1), 49-77.
- Cabrera Cabral, J. P., & Burginski, V. M. (2011). Desemprego e Informalidade na Argentina: uma análise das diretrizes e recomendações da OIT e da Cepal para geração de trabalho e renda à população juvenil. *Textos & Contextos*, 10(2), 227-243.
- Campos, A. G., Corseuil, C. H. L., Foguel, M. N., & Zylberstajn, H. (2017). Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro. *Desafios da nação*.
- Cardoso, A.; Gindin, J. (2009). Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared. *Employment Relations Department/ILO - International Labour Office*. - Geneva: ILO.
- Carvalho Neto, A. M.; Amorim W. A. C & Fischer, A. L. (2016). *Top Human Resources Managers Views on Trade Union Action in Brazilian Corporations*. *BAR*, Rio de Janeiro, 13(4), 1-23.
- Carvalho Neto, A.M. (2001). *Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira*. Petrópolis: Vozes.
- Carvalho, S. S. D. (2017). Uma visão geral sobre a reforma trabalhista.
- CEPALSTAT –Publicações Estatísticas da CEPAL - Comissão Econômica para América Latina e Caribe (2018). *Cuentas nacionales anuales en dólares: producto interno bruto (PIB) total anual a precios corrientes en dólares*. División de Estadísticas e Indicadores Económicos de la CEPAL.
- Colvin, A. J. S.; Darbishire, O. (2015). Convergence of labor law in the anglo-american countries. *Labor and Employment Relations Association: 60th Annual Proceeding*.
- Colvin, A.J.S. (2006). Flexibility and fairness in liberal market economies: the comparative impact of the legal environment and high-performance work systems. *British Journal of Industrial Relations*, 44(1), 73-97.
- Contreras, G. N.; Marcilese, J. (2018). *Los trabajadores durante los años del primer gobierno peronista. Nuevas miradas sobre sus organizaciones, sus prácticas y sus ideas (1946 - 1955)*. Programa Interuniversitario de História Política.
- Costa, M. S. (2005). O sistema de relações de trabalho no Brasil alguns traços históricos e sua precarização atual. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 20(59), 111-131.
- D'Arísbo, Anelise; Boff, Daiane; Oltramari, Andréa Poletto; & Salvagni, Julice (2018). Regimes de flexibilização e sentidos do trabalho para docentes de ensino superior em instituições públicas e privadas. *Trabalho, educação e saúde*. 16(2), 495-517. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00127>
- Dunlop, J. T. (1958/1993). *Industrial relations systems*. Boston: Harvard Business School Press.
- Gall, G. (2018). The uses, abuses and non-uses of Rethinking Industrial Relations in understanding industrial relations and organised labour. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 681-700.

- Gartner, H.; Schank, T.; Schnabel, C. (2013). Wage cyclicality under different regimes of industrial relations. *Industrial Relations*, 52(2), 516–540
- Godard, J.; Frege, C. (2014). Worker perceptions of representation and rights in Germany and the USA. *European Journal of Industrial Relations*, 20(1), 73-89.
- González, C. S., & D’Urso, L. (2018). Relações laborais na Argentina logo após o kirchnerismo (2003-2015): entre a participação e o retrocesso sindical. *Tempo Social*, 30(1), 129-155.
- Hyman, R. (2018). What future for industrial relations in Europe? *Employee Relations*, 40(4), 569-579.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019). Síntese de Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.
- Korkut, U.; Ruyter, A.; Maganaris, M.; Bailey, D.; Soulsby, A. (2017). What next for unions in Central and Eastern Europe? Invisibility, departure and the transformation of industrial relations. *EJIR*, 23(1), 65-80.
- Lucena, H. (2007). Las Relaciones Laborales en América Latina. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 43, 69-94.
- Luz, A. F.; Santin, J. R. (2010). As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. *História*, 29(2), 268-278.
- Meardi, G. (2018). Economic Integration and State Responses: Change in European Industrial Relations since Maastricht. *British Journal of Industrial Relations*, 56(3), 631-655
- Navrbjerg, S. E.; Marginson, P. (2016). *MNCs in Denmark and the UK. Accommodating to or transforming national industrial relations?* Den Danske Model Set Udefra: Komparative Perspektiver Pa Dansk Arbejdsmarkedsregulering, 2016, 345-368.
- Noronha, E. (1991). “A explosão das greves na década de 80”, in Boito Jr. (org.). O sindicalismo brasileiro nos anos 80, São Paulo, Paz e Terra.
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2019). OECD Education Statistics. OCDE, 2019. Disponível em: < <https://www.oecd-ilibrary.org/education> >.
- Piccinini, V. C.; Oliveira, S. R. & Rubenich, N. V. (2006). Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. In: Piccinini, V. C. et al. *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Rodrigues, I. J.; Lima, J. C. & Ramalho, J. R. (2018). Trabalho e ação sindical em tempos difíceis. *Revista de sociologia da USP*, 30(1), 1-7.
- Rye, J. F. (2017). Negotiating Neoliberalism: Informalisation and Reformalisation of Industrial Relations in Norway's Agricultural Industry in the 21st Century. *Population, Space and Place*, 23(7), 23-31.
- Unidad de Estudios y Proyectos Especiales (2018). Historia del derecho laboral argentino. Cámara Argentina de Comercio y Servicios: Buenos Aires.
- Vilela, J. R. P. X.; Carvalho Neto, A. & Vilela, M. O. (2011). Organização e poder no ambiente de trabalho num contexto de liberalização. In: Cacciamali, M. C.; Ribeiro, R. & Macambira, J. *Século XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho*. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, Universidade de São Paulo.
- Wright, C. F.; Wailes, N.; Bamber, G. J.; Lansbury, R. D. (2017) Beyond National Systems, Towards a ‘Gig Economy’? A Research Agenda for International and Comparative Employment Relations. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 29(4), 247-257.
- Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 3. Ed. Porto Alegre: Bookman.