

O FUTURO DO TRABALHO: PERSPECTIVAS LATINO-AMERICANAS

Mateus Bender | Thaís de Souza Lapa | Carolina Rodrigues Costa |
Hélio Lentz Puerta Neto | Jacques Mick (Organizadores/as)

**O FUTURO DO TRABALHO:
PERSPECTIVAS LATINO-AMERICANAS**

O FUTURO DO TRABALHO: PERSPECTIVAS LATINO-AMERICANAS

Carolina Rodrigues Costa

Hélio Lentz Puerta Neto

Hugo Barretto Ghione

Laís Abramo

Magda Barros Biavaschi

Márcia de Paula Leite

Victoria Basualdo

Winnie Santos



UFSC
Florianópolis
2022

Copyright © 2022 Editoria Em Debate

Editoração

Caacanga Editoria

Projeto gráfico

5050com

Capa

Carmen Garcez

sobre colagem de Camila Betoni

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da Universidade Federal de Santa Catarina

F994

O futuro do trabalho [recurso eletrônico] : perspectivas latino-americanas /
[organização] Carolina Rodrigues Costa [et al.]. – Florianópolis :
Editoria Em Debate, 2022.
188 p. : gráfs.

E-book (PDF)

ISBN: 978-85-8328-152-8

1. Trabalho – América Latina – Perspectivas. 2. Trabalho – Aspectos
sociais – América Latina. I. Costa, Carolina Rodrigues [et al.]. II. Título.

CDU: 331(7/8=6)

Elaborada pela bibliotecária Dirce Maris Nunes da Silva – CRB-14/333

Esta publicação é uma iniciativa do Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO), vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, e do Centro de Estudos e Pesquisas em Trabalho Público e Sindicalismo (Fazendo Escola), vinculado ao Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina (SINJUSC). Conta com o apoio do Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal no Estado de Santa Catarina (SINTRAJUSC) e do Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (SINDJUS RS). Financiamento via emenda parlamentar do deputado federal Pedro Uczai, executado por intermédio da Fundação José Arthur Boiteux (FUNJAB).

NOTA EDITORIAL

Muito do que se produz na universidade não é publicado por falta de oportunidades editoriais, tanto nas editoras comerciais como nas editoras universitárias, cuja limitação orçamentária não acompanha a demanda existente, em contradição, portanto, com essa demanda e a produção acadêmica exigida. As consequências dessa carência são várias, mas, principalmente, a dificuldade de acesso aos novos conhecimentos por parte de estudantes, pesquisadores e leitores em geral. De outro lado, há prejuízo também para os autores, frente à tendência de se valorizar a produção intelectual conforme as publicações, em uma difícil relação entre quantidade e qualidade.

Constata-se, ainda, a velocidade crescente e em escala cada vez maior da utilização de recursos informacionais, que permitem a divulgação e a democratização do acesso às publicações. Dentre outras formas, destacam-se os *e-books*, artigos *full text*, base de dados, diretórios e documentos em formato eletrônico, inovações amplamente utilizadas para consulta às referências científicas e como ferramentas formativas e facilitadoras nas atividades de ensino e extensão.

Documentos, periódicos e livros continuam sendo produzidos e impressos, e continuarão em vigência, conforme opinam estudiosos do assunto. Entretanto, as inovações técnicas podem contribuir de forma complementar e oferecer maior facilidade de acesso, barateamento de custos e outros recursos que a obra impressa não permite, como a interatividade e a elaboração de conteúdos inter e transdisciplinares.

Portanto, é necessário que os laboratórios e núcleos de pesquisa e ensino, que agregam professores, técnicos educacionais e estudantes na produção de conhecimento, possam, de forma convergente, suprir suas demandas de publicação também como forma de extensão universitária, por meio de edições eletrônicas com custos reduzidos e em divulgação aberta

e gratuita em redes de computadores. Essas características possibilitam à universidade pública cumprir de forma mais eficaz suas funções sociais.

Dessa perspectiva, a editoração na universidade pode ser descentralizada, permitindo que várias iniciativas realizem essa convergência com autonomia e responsabilidade acadêmica, editando livros e periódicos de divulgação científica, conforme as peculiaridades de cada área de conhecimento no que diz respeito à sua forma e conteúdo.

Por meio dos esforços do Laboratório de Sociologia do Trabalho (Lastro), da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) – que conta com a participação de professores, técnicos e estudantes de graduação e pós-graduação –, e por iniciativa e empenho do prof. Fernando Ponte de Sousa, a Editoria Em Debate completa agora 12 anos de realizações. Criada com o objetivo de desenvolver e aplicar recursos de publicação eletrônica para revistas, cadernos, coleções e livros que possibilitem o acesso irrestrito e gratuito dos trabalhos de autoria dos membros dos núcleos, laboratórios e grupos de pesquisa da UFSC e outras instituições, conveniadas ou não, sob orientação e acompanhamento de um Conselho Editorial, a Editoria Em Debate já publicou 70 livros desde 2011.

Os editores

Coordenador

Jacques Mick

Conselho Editorial

Adir Valdemar Garcia
Eduardo Vilar Bonaldi
Iraldo Alberto Alves Matias
Jocemara Triches
José Carlos Mendonça
Laura Senna Ferreira

Luiz Gustavo da Cunha de Souza
Maria Soledad Etcheverry Orchard
Marília Carbonari
Michel Goulart da Silva
Samuel Pantoja Lima

SUMÁRIO

Apresentação	9
1 Informalidad y desigualdad en América Latina	13
<i>Laís Abramo</i>	
2 Mulheres negras (r)existem! Os desafios enfrentados por mulheres negras no mundo do trabalho	71
<i>Winnie Santos</i>	
3 O capitalismo globalizado e o sistema de proteção ao trabalho: um olhar sobre o trabalho sob plataformas digitais	89
<i>Magda Barros Biavaschi</i>	
4 El futuro del trabajo y desregulación laboral: el caso del teletrabajo en el Uruguay	111
<i>Hugo Barretto Ghione</i>	
5 Reforma trabalhista e pandemia: um duplo golpe sobre o movimento sindical brasileiro	125
<i>Márcia de Paula Leite</i>	
6 El futuro del trabajo y las formas de organización de los/as trabajadores/as en Argentina y América Latina a comienzos de la tercera década del siglo XXI	145
<i>Victoria Basualdo</i>	

7 A ampliação da atuação sindical como forma de enfrentar as novas dinâmicas do trabalho não presencial no judiciário catarinense	171
<i>Hélio Lentz Puerta Neto e Carolina Rodrigues Costa</i>	
Sobre os organizadores e as organizadoras	189
Sobre os autores e as autoras	191

APRESENTAÇÃO

Como pensar o futuro do trabalho na América Latina diante de um mundo tão imprevisível? Nas últimas décadas, direitos historicamente conquistados com muita luta foram abocanhados sorrateiramente por meio de medidas “reformadoras”; o surgimento de uma pandemia inesperada agravou ainda mais a situação das pessoas que dependem do trabalho para sobreviver; novas tecnologias aumentaram radicalmente a exploração e a precarização dos/as trabalhadores/as. Diante do passado recente, o futuro parece ser incerto para quem vive do trabalho.

Os ataques sistemáticos a trabalhadores/as parecem possuir semelhanças em muitos países latino-americanos. A proteção ao emprego é vista, muitas vezes, como culpada pela formação de um mercado de trabalho inflexível, menos propenso à criação de empregos, que gera desemprego e graves crises econômicas. As reformas que visam suprimir ou flexibilizar regras trabalhistas são vistas como salvaguarda à economia. Os resultados dessas medidas são comprovadamente visíveis: aumento de desemprego, subemprego, informalidade e precarização.

A pandemia de COVID-19, além de ceifar milhões de vítimas, escancarou a precariedade das instituições sociais e do trabalho no continente. Além dos assalariados formais que perderam seus empregos e foram atrás do seguro-desemprego, dezenas de milhões sem direito a ele ficaram sem trabalho e renda do dia para a noite e, a princípio, não teriam a quem ou a que recorrer para sobreviver. Ainda que muitos governos tenham adotado ações emergenciais para manter ou garantir uma renda mínima para empregados, autônomos e desocupados, o auxílio público foi insuficiente, fenômeno observado não apenas nos números oficiais, mas também nas ruas e nas filas por emprego e assistência.

O contexto pandêmico e de grave crise econômica acelerou a adoção de tecnologias digitais de mediação do trabalho. Muitas pessoas buscaram nas plataformas digitais e aplicativos de trabalho uma maneira de sobreviver. Encontraram, todavia, condições extremamente precárias em razão da ausência de mecanismos de proteção. As tecnologias contemporâneas, portanto, acentuaram a exploração e a precarização do trabalho.

Situações que acreditávamos que estariam extintas no século XXI, como escravidão, discriminação e assédio, por exemplo, persistem diante de um mundo do trabalho em transformação. Novas formas de exploração e de violências encontram respaldo na desproteção do trabalho patrocinada por ideais de liberdade. O futuro é desafiador para quem depende do trabalho para sobreviver.

A busca por alternativas que permitam visualizar um futuro mais justo para todos/as trabalhadores/as latino-americanos/as exige o pensar coletivo. Em razão das múltiplas transformações disruptivas que ocorreram no mundo do trabalho nas últimas décadas, torna-se imprescindível o estabelecimento de articulações e diálogos entre os setores sociais para a manutenção (ou mesmo ampliação) de direitos sociais e trabalhistas, assim como combater as desigualdades econômicas e sociais.

Esse é o objetivo desta coletânea de textos: promover a articulação do conhecimento científico com a sociedade por meio da divulgação de pesquisas, experiências e debates sobre o trabalho na América Latina. A pretensão é disseminar, entre trabalhadores/as, organizações sindicais, pesquisadores/as e demais interessados/as, experiências e conhecimentos sobre o mundo do trabalho diante do contexto latino-americano.

A obra é resultado do projeto de extensão “Futuro do Trabalho: Perspectivas Latino-Americanas”, que promoveu um ciclo de seminários sobre o tema entre outubro e novembro de 2021, copromovido pelo Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO), vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina, e pelo Centro de Estudos e Pesquisas em Trabalho Público e Sindicalismo (Fazendo Escola), vinculado ao Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina (SINJUSC). O ciclo contou

com o apoio do Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário Federal no Estado de Santa Catarina (SINTRAJUSC) e do Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (SINDJUS RS). O projeto tem por objetivo consolidar e pôr em conexão permanente duas redes: uma formada por organizações sindicais brasileiras com unidades de formação e outra por pesquisadores/as do trabalho na UFSC. Criada em 2021, a Rede de Estudos Interdisciplinares sobre o Trabalho (Resist) tem promovido jornadas científicas, cursos e outras ações de extensão que têm fortalecido os vínculos entre a universidade e as organizações sindicais. Este livro se soma a outros produtos derivados do ciclo de seminários – um conjunto de vídeos e uma cartilha para formação sindical de trabalhadores/as –, todos financiados por emenda parlamentar do deputado federal Pedro Uczai (PT) para a UFSC em 2021, executada por intermédio da Fundação José Arthur Boiteux (FUNJAB).

Adotando as temáticas abordadas no ciclo de seminários, o livro é composto por sete textos de autores/as latino-americanos/as. No primeiro capítulo, “Informalidad y desigualdad en América Latina”, Laís Abramo apresenta as condições de informalidade e desigualdade na América Latina. Em seguida, a igualdade racial e de gênero, essencial para compreender o mundo do trabalho contemporâneo, é discutida por Winnie Santos no capítulo intitulado “Mulheres negras (r)existem! Os desafios enfrentados por mulheres negras no mundo do trabalho”.

No terceiro capítulo, “O capitalismo globalizado e o sistema de proteção ao trabalho: um olhar sobre o trabalho sob plataformas digitais”, Magda Barros Biavaschi aborda as mudanças no sistema de proteção ao trabalho diante de um capitalismo globalizado, focando sua análise nas plataformas digitais. Desregulação laboral é também o tema que Hugo Barretto Ghione discute no capítulo seguinte: “El futuro del trabajo y desregulación laboral: el caso del teletrabajo en el Uruguay”.

“Reforma trabalhista e pandemia: um duplo golpe sobre o movimento sindical brasileiro” é o que Márcia de Paula Leite apresenta no quinto capítulo. Victoria Basualdo, em seguida, reflete sobre as transformações da

Apresentação

classe trabalhadora, das relações laborais e das formas de organização coletiva, no capítulo “El futuro del trabajo y las formas de organización de los/as trabajadores/as en Argentina y América Latina a comienzos de la tercera década del siglo XXI”.

Escrito por Hélio Lentz Puerta Neto e Carolina Rodrigues Costa, dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina (SINJUSC), o último capítulo, “A ampliação da atuação sindical como forma de enfrentar as novas dinâmicas do trabalho não presencial no judiciário catarinense”, retoma alguns temas e reflete, a partir do contexto local, sobre a importância da atuação coletiva dos trabalhadores.

Os textos estimulam a reflexão sobre os obstáculos impostos ao futuro do trabalho e sugerem alternativas para enfrentar os desafios. Assim como o trabalho exige a participação coletiva, esta obra é também resultado de ações conjuntas. Por isso, cabe agradecer a cada trabalhador/a e demais interessados/as no tema que participaram do evento, às entidades envolvidas no projeto, à equipe de docentes e bolsistas, aos/às autores/as que disponibilizaram os textos que compõem a coletânea e, também, ao deputado Pedro Uczai e à equipe da FUNJAB. A colaboração de todos e todas foi imprescindível para a elaboração e publicação desta obra coletiva e de distribuição gratuita.

*Mateus Bender
Thaís de Souza Lapa
Carolina Rodrigues Costa
Hélio Lentz Puerta Neto
Jacques Mick*

Florianópolis, dezembro de 2022

1

INFORMALIDAD Y DESIGUALDAD EN AMÉRICA LATINA¹

Laís Abramo

América Latina es una región marcada por profundas desigualdades estructurales, que la han caracterizado históricamente y que han persistido incluso en contextos de crecimiento económico. Entre comienzos de la primera década y mediados de la segunda década de este siglo, se ha registrado una importante disminución de la desigualdad de ingresos, así como de otras dimensiones de ese fenómeno. Eso estuvo relacionado no solo a un contexto relativamente favorable en términos de crecimiento económico, sino también a una serie de políticas y estrategias desarrolladas en diversos países para reducir la pobreza y la desigualdad social. Esa tendencia positiva pierde fuerza e incluso se detiene o se revierte a partir de 2015/2016, con distintas intensidades según el país considerado. A partir de 2020, la crisis sanitaria, económica y social provocada por la pandemia del COVID-19 impacta el mercado de trabajo, provocando retrocesos considerables y introduciendo nuevos y más complejos desafíos.

La informalidad, a su vez, característica estructural de la organización productiva y de los mercados de trabajo en América Latina, está fuerte-

¹ Este artículo está en gran medida basado en el documento “Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina”, de Laís Abramo, serie Políticas Sociales, n° 240 (LC/TS.2021/137), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2021. Las opiniones expresadas en este artículo, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de su autor, y pueden no coincidir con las de la CEPAL o la de los países que representa.

mente marcada por esa desigualdad estructural y los diversos ejes que la caracterizan: las desigualdades socioeconómicas y territoriales, de género, de edad y por condición étnico-racial (CEPAL, 2016a). Profundizar el diagnóstico sobre la naturaleza de la informalidad, tomando en cuenta su heterogeneidad y las desigualdades que lo caracterizan, es una tarea pendiente, que supone la producción de datos y sistemas de información capaces de captar esas diversas dimensiones. Esa es también una condición central para el diseño e implementación de políticas capaces de hacer frente a la informalidad de forma más adecuada, eficiente y sostenible.

Existe abundante literatura en América Latina sobre el tema de la informalidad, que parte de diferentes supuestos y definiciones teóricas y que ha generado distintas formas de operacionalización de los conceptos a ella asociados, así como variados instrumentos de medición del fenómeno.

Desde un comienzo, la discusión sobre la informalidad en América Latina ha estado fuertemente asociada a los temas de la pobreza y de la estructura y configuración de los mercados de trabajo, así como a aquellos relacionados a la competitividad y la productividad de las economías. La presencia del tema de la desigualdad en esa discusión, a su vez, ha sido menos frecuente. Algunos estudios la han incorporado a través de la consideración de la desigualdad de ingresos² y, más recientemente, también, de las desigualdades de género. Sin embargo, se ha dado hasta ahora poca atención a la relación entre la informalidad y otras dimensiones de las desigualdades estructurales que caracterizan a las sociedades y a los mercados de trabajo en América Latina.

El objetivo de este artículo es profundizar en el análisis de la relación entre la informalidad y algunos de los ejes estructurantes de la desigualdad social en América Latina en el período reciente, con especial énfasis en las desigualdades territoriales y su dimensión subnacional, de género, por condición étnico-racial y por edad. La principal base empírica y analítica de esta reflexión son los estudios realizados en Argentina, Perú y México en el ámbito del "Proyecto Transformaciones tecnológicas en América Latina:

² Véase, entre otros, CEPAL/OIT, 2014; Amarante y Arim, 2015.

promover empleos productivos y enfrentar el desafío de las nuevas formas de empleo informal” conducido por la CEPAL entre 2019 y 2022 (Trujillo-Salazar, 2021; Tomaselli, 2021 y Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo, 2021).

Vale señalar que el esfuerzo de desarrollar análisis regionales o comparativos entre países sobre la informalidad en América Latina se enfrenta a una doble dificultad, relacionada, en primer lugar, con los debates existentes en torno al concepto mismo de informalidad y a sus formas de medición. Aunque crecientemente diversos países latinoamericanos han tratado de adecuar la operacionalización de la medición de la informalidad laboral a partir de sus encuestas de empleo o de condiciones de vida a las definiciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), la discusión relativa a esa medición sigue abierta. La emergencia de nuevas formas de informalidad, intensificadas a partir de la 4ª revolución tecnológica y del proceso de “uberización” de la economía, ha introducido una nueva complejidad a esa discusión.

En segundo lugar, esta dificultad se relaciona a la carencia de información sistemática disponible con la desagregación necesaria en la mayoría de los países, cuando el objetivo es develar la relación entre la informalidad y los diversos ejes que estructuran la matriz de la desigualdad social en América Latina, en especial en lo que se refiere a las dimensiones territorial, étnico-racial y de edad de esos fenómenos. Con relación a la dimensión de género, se han realizado avances importantes en las dos últimas décadas, aunque todavía quede mucho por hacer en la materia.

Por esas razones, y en los límites de este artículo, se utilizarán tanto los datos producidos por la CEPAL sobre los sectores de baja productividad³, como una forma de acercamiento a la problemática de la informalidad laboral, como las estadísticas sobre informalidad generadas por la OIT en el ámbito regional y aquellas producidas por las fuentes oficiales de los países⁴.

³ Según la CEPAL, los sectores de “baja productividad” incluyen a las empresas con hasta cinco personas ocupadas, los trabajadores por cuenta propia no calificados, los trabajadores familiares no remunerados y los trabajadores en el servicio doméstico (CEPAL, 2014).

⁴ Para una discusión más detallada sobre esos conceptos y su evolución, véase Abramo (2021) y Espejo (2022).

A. Tendencias generales de la evolución reciente de la informalidad en América Latina

Entre 2003 y 2014, América Latina registró una significativa tendencia de disminución de la informalidad, aunque al final de ese período, tanto en el agregado regional como en la gran mayoría de los países, sus niveles permanecían muy elevados (CEPAL, 2016b, 2017a, 2018a, 2019a; CEPAL/OIT, 2021, 2020 y 2014; OIT, 2020; Velásquez, 2020). Ese proceso estuvo relacionado no solo a un período de mayor crecimiento económico, impulsado por el boom de las *commodities*, como también a una serie de políticas y estrategias desarrolladas en diversos países con el objetivo de promover la transición a la formalización tanto de trabajadores asalariados como de trabajadores por cuenta propia y unidades productivas informales. Entre esas estrategias se destacan el fortalecimiento de la fiscalización del trabajo y una serie de políticas y medidas de carácter legal y administrativo destinadas a favorecer la formalización de micro y pequeñas empresas y del trabajo independiente, como por ejemplo los monotributos en la Argentina y el Uruguay y la Ley del Microempresario Individual en el Brasil. También se destacan los cambios legales y otras medidas dirigidas a las trabajadoras en el servicio doméstico, que ganaron un fuerte impulso en el proceso de adopción y ratificación por los países del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT. Según Salazar y Chacaltana (2018), entre 2005 y 2015, en el agregado regional, el empleo informal no agrícola se redujo del 52% al 47%, debido al hecho que el crecimiento del empleo formal en el período en números absolutos (aproximadamente 39 millones de puestos de trabajo) triplicó con creces el crecimiento del empleo informal (12 millones de puestos de trabajo).

Sin embargo, a partir de 2015 esa tendencia positiva se invierte, revirtiéndose también la tendencia a la disminución de la desocupación, que había sido un rasgo destacado y muy positivo del período 2002-2014, lo que evidencia la dificultad de mantener un proceso sostenible de disminución de la informalidad en la región. Según los datos de la OIT (2020), entre 2012 y 2014 la tasa de informalidad en América Latina se habría re-

ducido de 51,1% a 49,5%, volviendo a aumentar entre 2015 y 2019 de 49,9% a 51,0%⁵. A su vez, según los cálculos de la CEPAL, en 2019 más de 122 millones de trabajadores en 15 países de América Latina, equivalente a 49,7% del total de la población ocupada, estaban insertos en sectores de baja productividad, “caracterizados por bajos ingresos laborales, escasa protección social y gran inestabilidad laboral” (CEPAL, 2021a, pág. 93). De ellos, 27,6% eran trabajadores por cuenta propia sin calificación profesional, 13,3% eran asalariados sin calificación profesional en microempresas, 4,8% eran personas ocupadas en el servicio doméstico, la gran mayoría de las cuales eran mujeres, y 4% eran microempresarios (CEPAL, 2021a). El porcentaje de personas ocupadas en los sectores de baja productividad era superior entre las mujeres (51,9%) en comparación con los hombres (48,1%) y estaba fuertemente asociado a los niveles educativos: entre las personas ocupadas que no habían completado la educación primaria esa cifra era de 83,5%, bajando a 50,3% entre aquellas con secundaria completa y a 15,6% entre las con terciaria completa (CEPAL, 2021a)⁶.

Otra forma, cada vez más utilizada en los países de América Latina, de acercarse a la caracterización de la informalidad laboral es identificar las personas ocupadas (tanto asalariadas como no asalariadas) que no están afiliadas y/o no cotizan a la seguridad social, en especial a los sistemas de pensiones contributivos⁷. Estudios anteriores de la CEPAL registraron

⁵ Los datos se refieren al promedio para 16 países (Argentina – conglomerados urbanos, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay). Fuente: SIALC/OIT (OIT, 2020).

⁶ Como se puede observar, el dato de CEPAL sobre el porcentaje de personas ocupadas en sectores de baja productividad en 2019 (49,7%) es muy cercano al relativo a la tasa de informalidad estimada por la OIT para el mismo año (51%). Sin embargo, además del hecho de que en cada una de esas mediciones se consideraron distintos números de países (la medición de la CEPAL incluye a dos países más que la de la OIT – Nicaragua y República Bolivariana de Venezuela), hay diferencias entre el universo considerado en cada caso. La principal de ellas es que la definición cepalina de ocupados en sectores de baja productividad incluye el conjunto de las personas ocupadas en el servicio doméstico, mientras que la OIT considera como informales solamente a las personas de esa categoría ocupacional que no tienen un contrato de trabajo o no están afiliadas a la seguridad social.

⁷ Ese es el caso, por ejemplo, de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México, Paraguay y la República Dominicana (CEPAL, 2021a).

importantes aumentos en ese indicador entre comienzos de la primera década del siglo XX y mediados de la década pasada (CEPAL, 2018a)⁸. Considerando el período 2010-2019, el total de afiliados o cotizantes a los sistemas de pensiones de 15 años y más como porcentaje de los ocupados se eleva de 45,9% en 2010 a 48,1% en 2014 y baja a 47,2% en 2019 (promedio ponderado de 15 países). Eso significa que, a pesar del aumento verificado en la primera mitad de la década pasada, en 2019 más de la mitad de la población no cotizaba o estaba afiliada a un sistema de pensiones, y ese porcentaje era mucho más elevado entre los no asalariados (82,9%) en comparación con los asalariados (37,5%) (CEPAL, 2021a).

La crisis sanitaria, económica y social provocada por la pandemia del COVID-19 agudizó las tendencias negativas observadas en los mercados laborales latinoamericanos desde mediados de la década pasada. En ese contexto ocurren dos fenómenos muy significativos y distintos de lo ocurrido en crisis anteriores. El primero es el fuerte movimiento de retirada de la fuerza de trabajo de grandes contingentes de personas ocupadas debido a la destrucción de puestos de trabajo, en especial en los períodos de mayor confinamiento, y en ramas de actividad intensivas en el trabajo juvenil e informal (como las relacionadas con el turismo y el comercio)⁹ y en categorías ocupacionales más feminizadas, como el servicio doméstico. La tasa de participación en el agregado regional disminuyó 4,5% en 2020 y los grupos más afectados fueron las mujeres, los jóvenes y los trabajadores informales (CEPAL/OIT, 2021). En algunos países, como Brasil, tanto el porcentaje de la población en edad de trabajar que estaba fuera de la fuerza de trabajo como las cifras de subutilización de la mano de obra se elevaron substancialmente¹⁰.

⁸ En Brasil, por ejemplo, entre 2002 y 2015 el porcentaje de personas ocupadas que estaban afiliadas o cotizaban a un sistema de pensiones se elevó de 38% a 50,3% (CEPAL, 2018a), lo que representó un aumento de 12,3 puntos porcentuales en un período de 13 años.

⁹ También se registraron importantes contracciones del empleo en la construcción y la manufactura (CEPAL/OIT, 2021).

¹⁰ La población fuera de la fuerza de trabajo alcanzó el 44,7% de la población en edad activa en el segundo trimestre de 2020, 5,7 puntos porcentuales más que en el trimestre anterior. A su vez, el porcentaje de población subutilizada aumentó 15,7% con relación al trimestre anterior (IBGE, 2020).

El segundo efecto es que, como consecuencia de lo anterior, y a diferencia de crisis previas, el empleo informal no actuó en forma contracíclica (CEPAL/OIT, 2021; Maurizio, 2021). Al contrario, en muchos países, en especial al inicio de la pandemia, la tasa de informalidad, o sea, la proporción de empleo informal en el total de la ocupación, disminuyó. Pero eso no fue resultado de una tendencia positiva, como el aumento de la generación de empleos formales o la formalización de empleos informales existentes, sino de una tendencia negativa, o sea, el hecho de que la destrucción de empleos informales fue más intensa que la destrucción de empleos formales. Además, ese impacto ha sido más elevado entre las mujeres y jóvenes que entre los hombres y las personas adultas. Por otro lado, en lo que va de la recuperación, el empleo informal se ha recuperado más aceleradamente y vuelven a aumentar las tasas de informalidad (CEPAL/OIT, 2021; OIT 2021). En los tres países que serán el objeto central de este artículo, las tasas de informalidad varían de 43% en Argentina (dato para 2018, ECETSS), 56,2% en México (dato para 2019, ENOE), llegando a 73% en Perú (2019, ENAHO). Esas cifras no son estrictamente comparables, ya que la definición y operacionalización del concepto de informalidad, a pesar de contar con algunos elementos comunes, presenta diferencias importantes entre los países¹¹. También existen, entre ellos, similitudes y diferencias con relación a la evolución reciente de la informalidad, siendo las tendencias de Argentina y Perú más similares a las del promedio regional para América Latina, o sea, reducción de la informalidad entre comienzos de los años 2000 y mediados de la década

¹¹ En México, el empleo informal se define como la suma de quienes operan en unidades económicas no registradas en el ámbito no agropecuario, los modos de producción de tipo familiar en el agropecuario, y el trabajo no registrado en cualquier otro tipo de unidad o ámbito económico (INEGI, 2014). Véase más información [en línea] http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/ENOE/ENOE2014/informal_laboral/702825060459.pdf. En Argentina la fuente oficial para aproximarse a la informalidad es la encuesta EPH del INDEC, que define la informalidad como el empleo no registrado, es decir el empleo asalariado que no tiene descuento jubilatorio. En Perú, la definición de empleo informal utilizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) comprende las siguientes categorías: trabajadores independientes que operan en el sector informal, asalariados sin seguridad social financiada por su empleador y trabajadores familiares no remunerados, tanto si se hallan dentro como fuera del sector informal (INEI, 2019).

pasada, seguida por un aumento a partir de 2015. En México, a su vez, la tasa de informalidad se ha mantenido relativamente estable entre 2010 y 2019, registrando un promedio de 58% en ese período, con mínimos del 56% y máximos del 60% y una leve disminución entre 2016 y 2019 (Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo, 2022).

En los tres países, los niveles de informalidad son más elevados entre los trabajadores por cuenta propia (o independientes) con relación a los asalariados, en las unidades productivas de menor tamaño y en determinados sectores de actividad. En Argentina, la tasa promedio de informalidad a nivel nacional (43%) se eleva a 68% entre los trabajadores por cuenta propia y baja a 34% entre los asalariados y a 32% entre los empleadores. A su vez, la tasa de informalidad en las unidades productivas de hasta 5 ocupados es mucho más elevada que el promedio nacional (43%), alcanzando un 65%. Según Trujillo-Salazar (2021), la menor incidencia de la informalidad en Argentina en comparación con la mayoría de los países de América Latina está asociada justamente a la alta proporción de trabajadores asalariados que caracteriza su mercado de trabajo (72% del total de la ocupación)¹². A su vez, eso significa que, en términos absolutos, los asalariados informales representan la mayoría (57%) del total de trabajadores informales, debido a su elevado peso en el conjunto de la ocupación.

En Perú, la tasa de informalidad a nivel nacional registrada en 2019 (73%) estaba compuesta por un 16% de trabajadores informales en el sector formal y en un 57% por personas insertas en ocupaciones informales en el sector informal, en su mayoría trabajadores por cuenta propia y personas ocupadas en microempresas con escasos niveles de capital y capacitación (Tomaselli, 2021). Aunque la tasa de informalidad en las empresas unipersonales y las de hasta 20 personas (en las que se incluye a todos los trabajadores por cuenta propia) (88%) más que cuadruplica aquella registrada en las empresas con más de 500 ocupados (19%) (Tomaselli,

¹² En el promedio ponderado para 17 países de América Latina alrededor de 2015, el porcentaje de trabajadores asalariados sobre el total de ocupados era de 64,5% (CEPAL, 2018a).

2021), llama la atención el hecho de que casi uno de cada cinco personas ocupadas en las grandes empresas son informales, mostrando una alta incidencia del fenómeno incluso en el sector de alta productividad según la definición de la CEPAL.

B. Informalidad y heterogeneidad territorial

Son pocos los estudios sobre la informalidad en América Latina que analizan sistemáticamente la alta heterogeneidad y las marcadas desigualdades territoriales existentes al interior de los países, más allá de la consideración, en algunos de ellos, de las diferencias entre las áreas rurales y urbanas. Solamente un número reducido de ellos considera otras divisiones subnacionales, como las grandes regiones existentes al interior de los países, la primera división administrativa¹³ y principalmente otras áreas subnacionales de menor tamaño, como municipios, distritos, comunas y clústeres de municipios.

En parte, eso se debe a la carencia de información sistemática sobre indicadores de informalidad a nivel subnacional que posibiliten una caracterización y análisis del fenómeno tomando en cuenta su dimensión territorial. Sin embargo, ese tipo de análisis es fundamental, tanto para una mejor comprensión de las características de la informalidad y de los factores a ella asociados, como para un mejor diseño y monitoreo de las estrategias y políticas dirigidas a la formalización del empleo y de las unidades productivas, a la generación de trabajo decente, así como al cierre de las desigualdades territoriales. Estimar los niveles y características de la informalidad a nivel territorial es un tema de gran importancia también para las estrategias de desarrollo local y regional.

Los estudios sobre Argentina, México y Perú ya mencionados entregan información importante tanto para el avance de la base de conocimientos sobre la relación entre la informalidad y las desigualdades territoriales, como para el diseño de políticas para la reducción de la informalidad, y

¹³ Las primeras regiones administrativas tienen características y denominaciones distintas a depender de cada país – estados, provincias, departamentos, entre otros.

pueden servir de referencia para ejercicios similares en otros países de la región, tanto debido a sus resultados como a sus desarrollos metodológicos¹⁴, que han tenido el objetivo de contribuir a subsanar la falta de información a nivel subnacional más desagregado.

En los tres países considerados, los sistemas estadísticos nacionales entregan información sobre la magnitud y características (mayormente composición por sexo, edad, nivel de escolaridad, tipo de inserción laboral, tamaño de empresa y sector de actividad) de la informalidad laboral a nivel nacional y según la primera división administrativa existente¹⁵), evidenciando importantes diferencias entre ellas. Pero esas estadísticas no permiten un análisis de esos fenómenos más allá de los promedios a ese nivel y que sea capaz de captar la heterogeneidad existente a su interior, ni tampoco llegar a niveles más desagregados de análisis subnacional. Otra tendencia que también está presente en esos países es el surgimiento de nuevas formas de empleo (como los trabajos a tiempo parcial, temporales, triangulares, trabajos en plataformas, con contratos intermitentes, cero hora, etc.), muchos de ellos precarios e informales que desafían los sistemas de protección social y de regulación del trabajo, además de los sistemas de información, y que también tienen expresiones territoriales que deben ser analizadas (Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo, 2021). Por esas razones es necesario avanzar en el desarrollo de metodologías que permitan analizar la informalidad, en sus viejas y nuevas formas, a niveles subnacionales más desagregados.

¹⁴ La metodología que se implementa en esos estudios tiene como objetivo realizar estimaciones subnacionales a partir de la combinación de diferentes fuentes de información. Esta herramienta se relaciona, aunque no de manera estricta, con las estimaciones de áreas pequeñas. Para mayor información véase, Espejo (2022).

¹⁵ Regiones y estados en México, a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE); provincias en la Argentina, a través de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y de la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS realizada en 2018); departamentos en el Perú, a través de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG). Para más detalles sobre las fuentes de información y la metodología utilizada en cada estudio, véase Espejo (2022); Trujillo-Salazar (2021); Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo (2021) y Tomaselli (2021).

1. Informalidad y desigualdades entre las zonas urbanas y rurales y las primeras regiones administrativas de los países

La existencia de tasas más elevadas de informalidad en las zonas rurales en comparación con las urbanas es una tendencia general en América Latina. En un conjunto de 16 países, en promedio, 74,4% de personas ocupadas en las áreas rurales y 44% en las áreas urbanas en 2019 estaban insertas en sectores de baja productividad (gráfico 1). A su vez, según el Panorama Social de América Latina 2020 (CEPAL, 2021a), en promedio, solo el 21,4% de las personas ocupadas en las zonas rurales estaban afiliadas o cotizaban a un sistema de pensiones, en comparación con un 52,4% en las zonas urbanas. La fuerte asociación entre ruralidad e informalidad también se manifiesta en las estimaciones realizadas en los estudios sobre la Argentina, México y el Perú (Trujillo-Salazar, 2021; Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo, 2021; Tomaselli, 2021) tanto a nivel nacional¹⁶ como en la gran mayoría de los territorios subnacionales analizados.

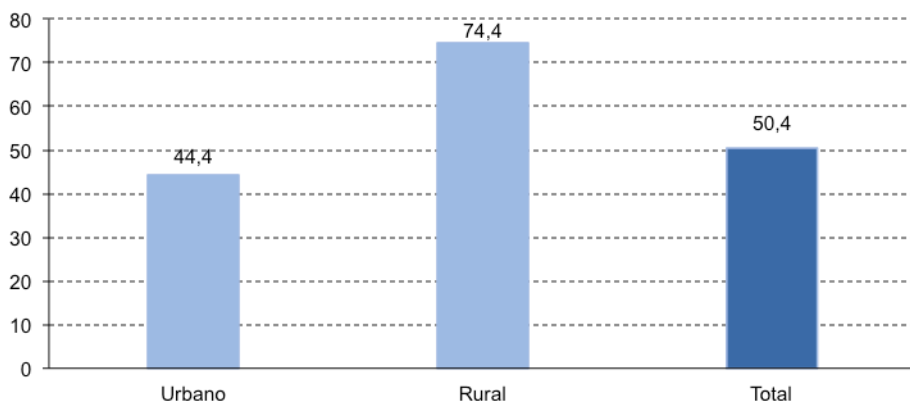
Las tasas de informalidad también presentan una gran variación territorial por región o entidad federativa en los tres países. En México la tasa de informalidad varía entre un mínimo de 37,6% en el estado de Baja California a un máximo de 81,6% en el estado de Oaxaca. Además, es mucho más elevada en las localidades de menos de 2.500 habitantes (78%), mayormente rurales, en comparación con las grandes ciudades de más de 100.000 habitantes (44%) (Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo, 2021).

En Argentina, la tasa de informalidad en 2018 medida por la ECETSS variaba de 27,2% en la región patagónica a aproximadamente 56% en las regiones Noreste y Noroeste. En Perú, esa heterogeneidad subnacional es aun más acentuada: la tasa de informalidad varía de un mínimo de 58% y 59% (en los departamentos de Callao y Lima Metropolitana, respectivamente) a un máximo de 92% en el departamento de Huancavelica (ENAHO

¹⁶ En el Perú, por ejemplo, la tasa de informalidad en la zona rural alcanzaba en 2019 a 94,1% (dato ENAHO, elaborado por Tomaselli, 2021). Los datos sobre informalidad utilizados en este capítulo y que tienen como referencia Tomaselli (2021); Ibarra-Olivos, Acuña y Espejo (2021) y Trujillo-Salazar (2021) corresponden a las definiciones y operacionalizaciones utilizadas por los institutos de estadísticas de cada país.

2019). La heterogeneidad observada entre los departamentos también se replica en su interior, así como en las estimaciones de informalidad a nivel distrital, que indican también que los distritos con menores tasas de informalidad tienden a ser las capitales provinciales (Tomaselli, 2021).

Gráfico 1 – América Latina (16 países): personas ocupadas de 15 años y más en sectores de baja productividad por área de residencia^a, alrededor de 2019 o último año disponible (*En porcentajes*)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG), Panorama Social de América Latina 2020 (LC/PUB.2021/2-P), Santiago, 2021.

^a Promedio ponderado de los siguientes países: Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

En Brasil, a su vez, la disponibilidad de estadísticas sistemáticas y confiables desagregadas por sexo, condición étnico-racial y territorio (tanto entre las grandes regiones del país como por la primera región administrativa – las Unidades de la Federación, o UFs) desde inicios de los años 90 del siglo pasado permite analizar el entrecruzamiento de las desigualdades territoriales con aquellas de género y condición étnico-racial. Esa información evidencia como, a pesar de que en todos los casos las tasas de informalidad de la población afrodescendiente son más elevadas que las de la

población no afrodescendiente, existen diferencias muy significativas entre los distintos territorios, tanto entre los niveles de informalidad en como la magnitud de la brecha entre afrodescendientes y no afrodescendientes, hombres y mujeres. Así, las tasas de informalidad¹⁷ son superiores a 60% en las regiones Norte y Nordeste, (respectivamente 65,4% e 63,3%) y, en las demás regiones presentan la cifra de 47,9% (Centro-Oeste), 45,2% (Sudeste) y 43,8% (Sur) (NAPP Trabalho, 2022).

Considerando las 27 UFs que constituyen el país (26 estados y el Distrito Federal), también se manifiestan significativas desigualdades territoriales. Por ejemplo, la tasa de informalidad entre las mujeres afrodescendientes es de 66,9% en Maranhão, casi 30 puntos porcentuales más elevada que en el estado de São Paulo (40,2%). Comparado con el estado de Santa Catarina, la tasa de informalidad de los afrodescendientes (hombres y mujeres) en Maranhão es aproximadamente dos veces más elevada que la de los hombres y mujeres no afrodescendientes (NAPP Trabalho, 2022).

En el caso de los trabajadores por cuenta propia, que, como se ha señalado, es una de las formas de inserción laboral más afectadas por la informalidad en todos los países de América Latina, también se observan, en Brasil, importantes desigualdades territoriales. En efecto, considerando el total de los trabajadores por cuenta propia que no contribuyen a la seguridad social y no tienen CNPJ, la tasa de informalidad alcanzaba en 2021 a 90% en la región Norte, 87% en la región Nordeste, 78% en la región Centro-Oeste, 74% en la región Sudeste y 64% en la región Sur (Mick y Nogueira, 2022).

¹⁷ El concepto de informalidad aquí utilizado es distinto de aquel empleado por el IBGE (Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas), ya que incluye el conjunto de los trabajadores por cuenta propia (con o sin CNPJ, afiliados y no afiliados a la seguridad social) y los empleados en el sector público sin *carteira de trabalho assinada*. Para el IBGE, a su vez, los trabajadores informales corresponden a las personas ocupadas en el sector privado sin *carteira de trabalho assinada*, trabajadores domésticos sin *carteira de trabalho assinada*, trabajadores familiares auxiliares, trabajadores por cuenta propia sin CNPJ (que no están registrados en el *Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas*) y empleadores sin CNPJ.

2. Determinantes de la informalidad, factores de riesgo y protección: informalidad y estructura productiva

Analizar los niveles y características de la informalidad a nivel territorial es un tema central para el desarrollo regional. Las unidades productivas informales tienden a ser de menor tamaño, contar con menos inversiones y crédito y operar con tecnologías y métodos de gestión menos desarrollados. Esos factores combinados impactan negativamente en el desempeño económico de esas unidades y también, en general, en las posibilidades de desarrollo del conjunto de los territorios en que están localizadas. Es importante señalar, sin embargo, que esa relación no siempre se verifica. En muchos casos, tal como ha sido ampliamente discutido en la literatura sobre los procesos de reconversión productiva y modernización tecnológica en América Latina en el contexto de la globalización, las grandes y modernas empresas con niveles elevados de productividad y competitividad y que tienen un rol dominante en las cadenas productivas, adoptan estrategias competitivas que son factores de presión hacia la reproducción y persistencia de la informalidad y la precariedad laboral de micro y pequeñas empresas e incluso del trabajo a domicilio y se benefician de esos procesos¹⁸. En otras palabras, en esos casos, la persistencia y reproducción de nuevas y viejas formas de informalidad y de empleos atípicos puede ser funcional a las estrategias competitivas de las empresas que dominan las cadenas productivas.

La existencia de mayores niveles de informalidad en algunos sectores productivos en el ámbito nacional (como la agricultura y agropecuaria, el comercio, la construcción y el transporte) en comparación con otros (como la industria manufacturera y determinados tipos de servicios y comercio especializados) ya había sido apuntada en diversos estudios sobre el tema en América Latina. El aporte adicional de Trujillo-Salazar (2021), Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo (2021) y Tomaselli (2021) es el análisis territorializado de la relación entre determinadas configuraciones de la estructura productiva

¹⁸ Existe una amplia bibliografía al respecto. Véase, entre otros, Novick (2018); Iranzo y Leite (2006); Abramo (1998); Novick y Gallart (1997) y Castillo y Santos (1993).

y la magnitud y características de la informalidad laboral no solamente al interior de los países sino al interior de determinadas regiones, estados y departamentos, municipios y *clusters* de municipios.

Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo (2021) hacen estimaciones de propensión a la informalidad y factores de riesgo para los 2.446 municipios mexicanos. A nivel agregado concluyen que esa propensión es más elevada en el sureste del país y menos elevada en el norte, presentando las regiones centrales tanto niveles altos como bajos de informalidad. A pesar de esos rasgos generales también existen, al interior de esas áreas, estados o localidades menores en los cuales la propensión a la informalidad es de signo inverso al promedio, lo que refuerza la importancia de una mayor desagregación territorial a su interior. El análisis detallado de esas tendencias y características se encuentra en Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo (2021), pero vale la pena presentar aquí algunos ejemplos para ilustrar el tipo de hallazgos del estudio y su importancia para el desarrollo de políticas que promuevan la transición a la formalidad y permitan avanzar en el cierre de las brechas territoriales en los países de América Latina. Por ejemplo, la dinámica económica de las dos regiones con menores tasas de informalidad¹⁹ está fuertemente asociada a su proximidad con los Estados Unidos, con una marcada presencia de la industria manufacturera de exportación y una importante infraestructura de conexión, y tanto la productividad de las empresas como los salarios promedio son más elevados. Sin embargo, las estimaciones de informalidad a nivel municipal evidencian la existencia de territorios con alta propensión a la informalidad al interior de esas regiones, en general localizados en áreas forestales y agrícolas y distantes de los principales centros urbanos de la región.

En Argentina, a su vez, la tasa de informalidad varía de un mínimo de 27,2% en la región Patagónica a un máximo de aproximadamente 56% en las regiones Noroeste (56,2%) y Noreste (56,4%) (ECETSS, 2018) (Trujillo-Salazar, 2021). De la misma forma que lo identificado en México, la es-

¹⁹ Región Noreste, con una tasa de informalidad de 38,8%, que comprende tres estados y 133 municipios, y región Noroeste, con una tasa de informalidad de 43%, compuesta por 8 estados y 200 municipios.

estructura productiva de las regiones con mayores tasas de informalidad en Argentina (NOA y NEA) se caracterizan por un predominio agropecuario, mientras que el perfil productivo de las regiones Pampeana y Cuyo, con tasas de informalidad más reducidas (42,9% y 46,6%, respectivamente), es predominantemente de base industrial, así como algunas pequeñas zonas puntuales de la región Patagónica (27,2%). Otras dos características de la estructura productiva de algunas microrregiones en donde Trujillo-Salazar (2021) estimó una mayor vulnerabilidad a la informalidad son una baja densidad empresarial (cantidad de empresas por cada 1000 habitantes) y una menor cantidad de trabajadores asalariados formales en el sector privado por cada 100 habitantes. Por otro lado tal como indicado en CEPAL (2015b), la cantidad de complejos productivos existentes en cada microrregión es un indicador importante de su diversificación económica y, por lo tanto, de mayores oportunidades de conformación de economías más productivas y con mayor capacidad de generación de empleo de calidad. Otros importantes factores señalados en CEPAL (2015) son la formación educativa y capacitación laboral de la población, aspecto fundamental para sustentar el desarrollo de la productividad de las empresas y de la articulación y ampliación de las cadenas de valor, así como el desarrollo de la infraestructura capaz de dar el soporte al desarrollo productivo en el ámbito subnacional.

En Perú también se observan importantes diferencias en la estructura productiva de los departamentos con las mayores y menores tasas de informalidad medidas por la ENAHO 2019. En la conurbación urbana Callao-Lima Metropolitana, sede, respectivamente, del principal punto de conexión del Perú con el resto del mundo y de la capital del país, los departamentos con menores tasas de informalidad, se concentran actividades financieras, de comercio exterior y de servicios más especializados y con mayor valor agregado. Entre los departamentos con menor tasa de informalidad también está Ica, cuya economía se destaca por su potencial agroexportador. Por otro lado, el departamento que registra la mayor tasa de informalidad es Huancavelica, ubicado en la sierra central, cuya economía está centrada en la agricultura (Tomaselli, 2021).

3. Sexo, edad y nivel educativo en el ámbito territorial

Confirmando la literatura existente sobre el tema, los resultados de los estudios realizados en Argentina, México y Perú indican que la relación entre la edad de las personas ocupadas y la incidencia de la informalidad presenta una curva en forma de U: las mayores tasas se encuentran entre las personas jóvenes y entre aquellas de 65 años y más, y las menores en las edades intermedias. Las elevadas tasas de informalidad entre las personas de 65 años y más, definidas en las estadísticas oficiales de los países como población fuera de la edad activa, parecen estar asociadas, tal como ha discutido la CEPAL (2018b), justamente con la dificultad de cumplir con los requisitos para acceder a una pensión, o bien, a la baja cobertura y a la insuficiencia de las prestaciones de los sistemas de pensiones. Esto impulsa a un contingente importante de personas, provenientes en general de hogares de menores ingresos, con menores niveles educativos y, en consecuencia, con trayectorias laborales más precarias a lo largo del ciclo de vida, a permanecer en el mercado de trabajo en ocupaciones de baja calidad e informales, más allá de la edad en que teóricamente ya deberían estar jubiladas.

En México, a pesar de que las cifras a nivel nacional y de las unidades federativas registren tasas de informalidad más elevadas entre los jóvenes de 15 a 29 años, se observa que, en 4 de las 8 regiones en que se divide el país²⁰ contar con un mayor porcentaje promedio de jóvenes ocupados es uno de los principales factores que predominan en los municipios con riesgo bajo de informalidad. Los otros dos factores que se destacan en esos municipios (en ese caso, en la totalidad de las 8 regiones) son un mayor porcentaje promedio de mujeres ocupadas y niveles más elevados de educación de los perceptores principales de ingresos en la familia. Además, las zonas con menor propensión a la informalidad corresponden a centros urbanos más desarrollados, en particular en zonas metropolitanas. Sin embargo, son también esas las áreas en que se concentra un mayor número de personas en ocupaciones informales en términos absolutos, lo que es un dato impor-

²⁰ Entre ellas, las tres que presentan las menores tasas de informalidad: Noroeste, Noreste y Centro Norte.

tante para la formulación de políticas públicas dirigidas a la transición hacia la formalidad y que deben considerar, entre diversos otros factores, no solo la proporción de trabajadores informales sobre el total de la ocupación sino también el volumen de esa población en términos absolutos. Esos resultados son muy relevantes e indican la importancia del desarrollo de políticas activas de elevación de los niveles de escolaridad (incluyendo la educación técnica y profesional), y de inserción de mujeres y jóvenes en el mercado de trabajo en condiciones adecuadas como parte de estrategias integradas de desarrollo local y regional y de transición a la formalidad.

A su vez, en los municipios mexicanos con alto riesgo de informalidad los factores predominantes son, en este orden, los mayores porcentajes de población en la zona rural, de población indígena, de ocupados en actividades agrícolas, de personas que reciben ingresos laborales inferiores a dos salarios mínimos y que no logran acceder a servicios de salud.

En Argentina también se registran tasas más elevadas de informalidad a nivel nacional entre los jóvenes de 15 a 24 años (70% del total de ocupados) en comparación con el tramo de edad de 35 a 49 años (33%) (ECETSS, 2018). Además, la tasa de informalidad es más elevada entre las mujeres (45%) en comparación con los hombres (41%) y entre las personas ocupadas con menores niveles de escolaridad: entre las que tienen secundaria incompleta o menos, la informalidad supera el 60%, disminuyendo a 45% entre aquellas que completaron la secundaria y a 16% entre quienes tienen educación terciaria o universitaria completa (Trujillo-Salazar, 2021).

Las estimaciones realizadas por Trujillo-Salazar (2021) indican que, en el agregado nacional, las mujeres tienen 1,6 veces más probabilidad de trabajar de manera informal en comparación con los hombres. De la misma forma que lo observado en México, la relación entre la edad y la informalidad tiene una forma de U: la probabilidad de ser informal es más elevada para los más jóvenes, disminuye en las edades intermedias y vuelve a crecer especialmente para los adultos mayores. Por otro lado, la educación es un factor de protección frente a la informalidad: a mayor nivel educativo se reduce la probabilidad de estar en esa situación. Trabajar en los sectores de la

construcción y transporte, en unidades productivas de hasta 5 trabajadores y como trabajadores por cuenta propia son los tipos de inserción laboral en donde es más alta la probabilidad de ser informal. Pero el estudio también entrega información relevante sobre la forma en que esos promedios generales a nivel nacional se manifiestan en cada una de las grandes regiones del país (cuadro 1).

Cuadro 1 – Argentina: Factores asociados a la informalidad, por grandes regiones (*probabilidad de ocurrencia – odds ratio*)

Factores de riesgo	Argentina (total nacional)	Región Noreste (NEA)	Región Noroeste (NOA)	Región de Cuyo	Región Pampeana	Región Gran B. Aires	Región Patagónica
Tasa informalidad (en porcentajes) ^a	43,0	56,4	56,2	46,6	42,9	37,1	27,2
Tasa informalidad servicio doméstico (en porcentajes) ^b	79,0	94,8	91,1	83,3	81,2	64,5	66,2
Ser mujer	1,6	2,3	2,5	1,4	1,4	1,8	1,9
Ser joven (15-24 años)	5,7	8,5	6,6	4,2	8,5	4,2	5,8
No tener secundaria completa	0,8	1,0	2,6	0,6	0,4	1,6	0,7
Trabajar en (sector de actividad):							
• Construcción	4,8	5,0	6,0	2,0	9,0	3,9	6,8
• Transporte	3,2	2,3	9,0	0,6	10,4	2,1	0,5
• Industria manufacturera	1,7	3,4	3,1	1,0	2,0	1,5	2,3
• Hoteles/restaurants	1,7	3,4	1,6	1,1	2,8	1,6	1,7
Trabajar en unidad productiva hasta 5 ocupados	3,1	3,2	4,3	4,4	2,0	3,8	5,7
Ser trabajador/a por cuenta propia (TCP)	2,2	2,4	3,9	2,1	2,6	1,6	1,4

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Trujillo-Salazar (2021). ^a Tasas de informalidad por grandes regiones según la ECETSS 2018. ^b Tasas de informalidad según la ECETSS 2018.

Considerando en primer lugar las características personales de los ocupados, se destaca el hecho de **ser joven** como el mayor factor de riesgo a la informalidad. En el ámbito nacional, tener entre 15 y 24 años representa un riesgo 5,7 veces más elevado de ser un trabajador informal. Además, este es el único factor de riesgo que aparece entre los tres principales en todas las regiones, variando de 4,2 veces en la región de Cuyo y en el Gran Buenos Aires a 8,5 veces en las regiones Noreste y Pampeana. Es el primer factor de riesgo en la región Noreste y en el Gran Buenos Aires, el segundo en las regiones Noroeste, Cuyo y Patagónica y el tercer en la región Pampeana. A su vez, **ser mujer**, en el ámbito nacional, casi duplica la probabilidad de estar en una situación de informalidad. Está presente como factor de riesgo en todas las regiones, en dos de ellas con guarismos superiores al 2, variando de 1,4 veces en las regiones de Cuyo y Pampeana a 2,3 en la región Noroeste y a 2,5 veces en la región Noroeste.

Por último, el impacto de **no tener secundaria completa** sobre la probabilidad de ser un trabajador informal varía en forma importante entre las diversas regiones y es más elevado en el Gran Buenos Aires y principalmente en la región Noroeste, la que presenta la segunda mayor tasa de informalidad entre todas las regiones.

En segundo lugar, cuando se analiza la dimensión sectorial de la inserción laboral, el mayor factor de riesgo es trabajar en el sector de la construcción que, a nivel nacional, casi quintuplica la probabilidad de ser informal, seguido por trabajar en el sector de transporte. Pero también en esos casos se observan importantes diferencias a nivel regional. **Trabajar en el sector de la construcción** está entre los tres primeros factores de riesgo en todas las regiones, de acuerdo al modelo aplicado, con excepción de la región de Cuyo. El aumento de la probabilidad de ser informal para una persona ocupada en el sector de la construcción varía de dos veces en la región de Cuyo a 9 veces en la región Pampeana. Aparece en primer lugar en la región Patagónica, en 2º lugar en las regiones Noreste, Pampeana y Gran Buenos Aires y en tercer lugar en la región Noroeste. A su vez, **trabajar en unidades productivas de hasta 5 personas ocupadas** duplica la probabilidad de ser

informal en la región Pampeana, la triplica en la región Noroeste, equivale a 4 veces más en las regiones del Gran Buenos Aires, Patagónica y de Cuyo y equivale a 5,7 veces en la región Patagónica, dónde es el principal factor de riesgo. Trabajar en el **sector transporte** es el principal factor de riesgo en dos regiones (Noroeste y Pampeada), en las cuales prácticamente decuplica la probabilidad de trabajar en la informalidad.

En tercer lugar, **trabajar en unidades productivas con hasta 5 personas ocupadas** triplica la probabilidad de informalidad en el ámbito nacional, en proporciones que oscilan entre dos veces en la región Pampeana a más de 4 en las regiones Noroeste y de Cuyo. Por último, **ser trabajador/a por cuenta propia** duplica la probabilidad de estar en una situación de informalidad a nivel nacional y, en el ámbito regional varía de 1,4 veces en la región Patagónica a 3,9 veces en la región Noroeste.

Vale señalar que, a pesar de que el modelo utilizado en el estudio no permite el análisis de la combinación de esas diversas situaciones, la literatura sobre el tema en América Latina permite suponer que la vivencia simultánea de dos o más de esas condiciones potencia los riesgos de la informalidad y, por lo tanto, debiera ser considerada tanto en el diagnóstico del tema como en la formulación de las políticas de promoción de la formalización. Por ejemplo, ser joven y mujer, o ser joven y trabajar en empresas de hasta 5 ocupados en los sectores de la construcción y el transporte, seguramente aumentan aún más el riesgo a la informalidad observado en cada una de esas situaciones por separado.

Vale también hacer una observación sobre la ocupación en el servicio doméstico, a pesar de que esa variable no fue incorporada en el modelo por ser considerada un "predictor casi perfecto de informalidad". A pesar de que la tasa de informalidad es efectivamente muy elevada en ese sector (79% en el promedio nacional) y superior a 80% en cuatro de las seis regiones consideradas, también presenta una importante heterogeneidad regional, variando de 94,8% en la región Noreste a 64,5% en la región del Gran Buenos Aires. Eso significa que en algunas regiones hay un porcentaje significativo de personas ocupadas en ese sector que no está en situaciones de informalidad.

En Perú, las cifras de la ENAHO 2019 revelan las mismas tendencias verificadas en Argentina, aunque en magnitudes mucho más elevadas: en el ámbito nacional la tasa de informalidad entre las mujeres (76%) es más elevada que la de los hombres (71%) y la relación entre edad e informalidad también presenta una curva en forma de U: entre adolescentes y jóvenes de 14 a 18 años prácticamente la totalidad (99%) de la inserción laboral se da en condiciones de informalidad; entre los jóvenes de 19 a 24 esa proporción es de 81%, disminuye a 69% entre los 25 y 65 años de edad y vuelve a elevarse a 87% entre las personas de 66 años y más. A su vez, mientras más elevado es el nivel educativo más reducida es la tasa de informalidad (Tomaselli, 2021).

Los resultados de las estimaciones realizadas por Tomaselli (2021) también evidencian la heterogeneidad en que se manifiestan esas tendencias generales (mayor informalidad entre las mujeres, los jóvenes y las personas con menor nivel educativo) en los distintos territorios (departamentos y distritos) en que se divide el país. Por ejemplo, ser hombre disminuye la probabilidad de contar con un trabajo informal en 19 de los 26 departamentos, en proporciones que varían de un máximo de 12 puntos porcentuales en la Provincia Constitucional de Callao, a una cifra inferior a dos puntos en Cajamarca. A su vez, el mayor riesgo de estar en una situación de informalidad en el caso de los adolescentes y jóvenes se reproduce en 25 de los 26 departamentos, pero la incidencia de ese factor (un año adicional de edad) en la reducción del riesgo de informalidad también es heterogénea territorialmente, variando de un máximo de 3,5 puntos porcentuales en Ica a un mínimo de 0,4 puntos porcentuales en Huancavelica.

Asimismo, trabajar por cuenta propia es identificado como el principal factor de riesgo, aumentando en 17 puntos porcentuales la probabilidad de estar en la informalidad y esa tendencia se manifiesta en 25 de los 26 departamentos (la excepción es Madre de Dios), variando de un máximo de 36 puntos porcentuales en la Provincia Constitucional del Callao a 2,4 en Huancavelica. Con relación a la distribución sectorial del empleo, se destacan como factores de riesgo en particular los servicios (incluyendo el servi-

cio doméstico), la construcción y la agricultura²¹. Según Tomaselli (2021), la ruralidad en el Perú es casi un sinónimo de informalidad. En las zonas rurales, casi todos los trabajadores pobres son informales y el 95% de los que no son pobres también se hallan en esta condición. Pero también existen impactos diferenciados de la composición sectorial del empleo sobre la informalidad, que están asociados a la heterogeneidad productiva territorial.

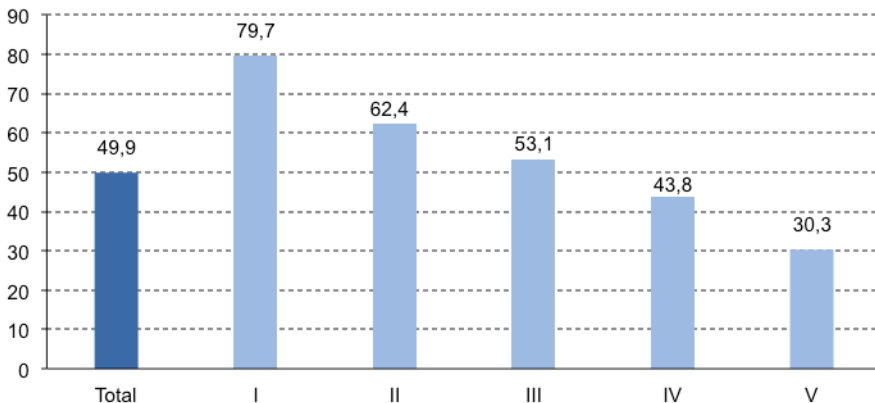
C. Informalidad, pobreza y desigualdad de ingresos

Existe importante evidencia sobre la fuerte asociación entre la informalidad, la pobreza y la desigualdad de ingresos, y también sobre la relación entre los avances en la formalización laboral y la reducción de la desigualdad salarial ocurridos en América Latina entre comienzos de los 2000 y mediados de la década pasada (CEPAL/OIT, 2014; Amarante y Arim, 2015; Beccaria y otros, 2014; Salazar y Chacaltana, 2018). Analizando el vínculo entre la desigualdad y la informalidad en cinco países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Ecuador y Uruguay), Amarante y Arim (2015) argumentan que los procesos de formalización del empleo y el conjunto de normas y mecanismos institucionales que rigen la formación de salarios en el sector formal tuvieron un rol fundamental en la reducción de la desigualdad registrada en la primera década del siglo XXI en esos países, evidenciando el efecto desconcentrador sobre los ingresos laborales desempeñado por el aumento de la formalidad. En un análisis que considera el período 2009-2013, CEPAL/OIT (2014) también registra un efecto importante del aumento de las tasas de formalidad, tanto a través de la generación de nuevos empleos formales como de la formalización de empleos informales anteriormente existentes, en la disminución de la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres en el Brasil, el Ecuador, Panamá y el Paraguay.

²¹ En cuatro departamentos (Ayacucho, Cajamarca, Cusco y Moquegua), este sector económico es un "predicador perfecto" de informalidad, o sea, todas las personas que trabajan en la agricultura son informales. En otros nueve (Amazonas, Apurímac, Huancavelica, Huánuco, Junín, Pasco, Puno, Tacna y Ucayali), más del 99% de los agricultores son informales. En los demás departamentos, la agricultura aumenta el riesgo de informalidad, con la excepción de Callao (Tomaselli, 2021).

El gráfico 2 evidencia la clara relación entre la ocupación en sectores de baja productividad y el nivel de ingreso de los hogares en el promedio ponderado de 19 países de América Latina. Esa relación es de doble vía. Por un lado, las personas en situación de pobreza, o provenientes de hogares con menores ingresos, que también son aquellas con menores niveles de escolaridad, enfrentan mayores barreras para la inserción en ocupaciones de alta productividad (CEPAL, 2020a); por otro, el hecho de estar insertos en ese tipo de ocupaciones, que en general se caracterizan por menores ingresos, representan un factor clave para su ubicación en los quintiles de menores ingresos. Así es que mientras el 30% de las personas ubicadas en el quintil de mayores ingresos está inserta en los sectores de baja productividad, esa proporción se eleva a casi el 80% en el primer quintil.

Gráfico 2 – América Latina (18 países): personas ocupadas de 15 años y más en sectores de baja productividad por quintiles de ingreso, alrededor de 2019 o último año disponible (*En porcentajes*)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

^a Promedio ponderado de los siguientes países: Argentina (zonas urbanas), Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

También es evidente la desigualdad de ingresos asociada a las brechas de afiliación y cotización a los sistemas de pensiones: mientras que entre las personas pertenecientes al primer decil de ingresos esa proporción era de solo el 8%, en el décimo decil la cifra alcanzaba el 70,6%. A pesar de esa diferencia de 63 puntos porcentuales entre el primer y el décimo decil, también es muy significativo que, incluso entre el 10% de ocupados con mayor nivel de ingresos, aproximadamente uno de cada tres no estaba afiliado ni cotizando al sistema contributivo de pensiones, lo que evidencia la profundidad y la extensión de la informalidad laboral en los países de América Latina (CEPAL, 2021a).

D. La dimensión de género de la informalidad

Aunque poco presente en los estudios iniciales y más clásicos sobre el Sector Informal Urbano en los años 70 y 80 realizados en América Latina, en especial por el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) de la OIT, el tema de género ha sido progresivamente incorporado a la discusión sobre informalidad tanto en el ámbito global como regional.

Un marco importante en ese proceso es la 90ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, donde se discute y se redefine la conceptualización de la OIT sobre la informalidad²². Tanto en el documento base de la discusión presentado a los constituyentes tripartitos de la OIT (representantes de gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores), como en la resolución que expresa los acuerdos a que se llega en la ocasión (OIT, 2002a; 2002b), el tema de género está presente. En OIT (2002a) se reconoce que en la mayoría de los países las tasas de informalidad son más elevadas entre las mujeres en comparación con los hombres y que hay determinados tipos de ocupación y segmentos de la economía informal donde las mujeres (en particular, las migrantes y aquellas que son parte de los grupos racial y étnicamente discriminados) se concentran y están sobrerrepresentadas. Entre ellos, en el caso de América Latina, se destacan el

²² Ver discusión a ese respecto en Abramo (2021) y Espejo (2022).

servicio doméstico, las trabajadoras familiares no remuneradas (ocupadas sin remuneración) y las trabajadoras subcontratadas y a domicilio, en tanto que los hombres están concentrados principalmente en los demás empleos asalariados informales (como los ocupados en la microempresa y trabajadores por cuenta propia). Así, la segmentación ocupacional por género que caracteriza el conjunto del mercado de trabajo también se observa al interior de la economía informal. En los sectores en que se concentran las mujeres, la calidad de los empleos es más precaria y los niveles de protección social son inferiores, configurando así *déficits de trabajo decente* significativamente más elevados.

A su vez, la Resolución sobre trabajo decente y economía informal adoptada en la ocasión (OIT, 2002b), reconoce y subraya la dimensión de género en el fenómeno de la informalidad, señalando que las mujeres tienen más posibilidades que los hombres de encontrarse en la economía informal y la relación entre la feminización de la pobreza y la discriminación por motivos de género, edad, origen étnico o discapacidad y la mayor propensión a la informalidad.

El punto 20 de dicha Resolución señala, además, que las mujeres, las personas jóvenes, migrantes y adultas mayores tienen mayor riesgo de experimentar déficits más graves de trabajo decente en la economía informal. En el Punto 26, como parte de los “marcos macroeconómicos, sociales, jurídicos y políticos propicios a la creación de trabajos decentes y oportunidades empresariales sostenibles a gran escala” (OIT, 2002b, punto 26), la Resolución plantea la necesidad de (...) “conceder especial atención a las responsabilidades que asumen las mujeres en relación con el cuidado de personas”, así como enfrentar las desigualdades de género en la legislación relativa a los derechos de propiedad y control de bienes para facilitar su transición a la formalidad. Asimismo, en el programa prioritario de asistencia técnica de la OIT de promoción de la transición de la economía informal a la economía formal, se incluyen los siguientes puntos: a) abordar el problema de la discriminación en la economía informal, con políticas y programas destinados específicamente “a las personas más vulnerables, en

especial las mujeres, los jóvenes en busca de su primer empleo, los trabajadores de edad despedidos” (OIT, 2002b, pág. 11, punto 37l) los migrantes y quienes viven con el VIH/SIDA) y b) apoyar a los Estados Miembros a “... recopilar, analizar y divulgar estadísticas desglosadas y coherentes sobre la magnitud, la composición y la contribución de la economía informal que ayuden a identificar grupos concretos de trabajadores y unidades económicas de la economía informal y sus problemas, y que sirvan de base para formular programas y políticas apropiados” (OIT, 2002b, pág. 11, punto 37n). Aunque ese último punto no haga una referencia concreta a las mujeres, se entiende que la desagregación por sexo es parte de esa propuesta, ya que ellas están incluidas entre los grupos de trabajadores que deben ser considerados en las políticas dirigidas al sector informal.

En la actualidad existe una importante literatura relativa a la dimensión de género de la informalidad en los países de América Latina²³. En el ámbito de la CEPAL y de la Agenda Regional de Género²⁴, el tema ha estado presente, definido como uno de los nudos estructurales de la desigualdad de género en la Estrategia de Montevideo²⁵. La CEPAL ha destacado la importancia del análisis de la informalidad y su impacto sobre la autonomía económica de las mujeres, principalmente vulnerando la estabilidad de sus ingresos y perjudicando sus trayectorias laborales, así como las posibilidades de contar con ingresos propios durante la vejez a través del acceso a pensiones dignas²⁶.

²³ Para un balance de la evolución de los estudios realizados en la OIT sobre informalidad que consideran la situación de las mujeres y las desigualdades de género hasta 2008 a escala mundial y con importantes referencias específicas a América Latina y el Caribe, véase Chant y Pedwell (2008). Para un análisis más reciente de los indicadores sobre informalidad desagregados por sexo en el mundo, pero que también incluye información relevante sobre América Latina, véase OIT (2018a).

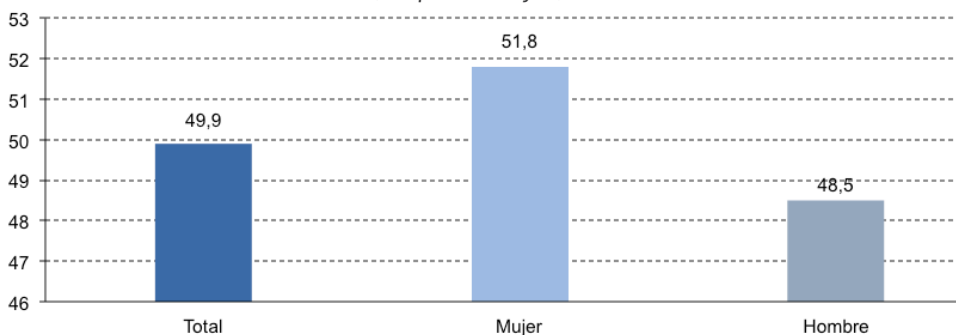
²⁴ La Agenda Regional de Género comprende los acuerdos asumidos por los Estados miembros de la CEPAL en el marco de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe desde la primera reunión en La Habana en 1977 hasta la actualidad.

²⁵ Véase la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (CEPAL, 2016).

²⁶ Existe una amplia bibliografía al respecto. Véase, entre otros, CEPAL (2020a, 2019b, 2019c, 2018a, 2018b, 2016c) y Vaca-Trigo (2019).

En los análisis de la CEPAL sobre las desigualdades de género, las aproximaciones al tema de la informalidad laboral, uno de los indicadores clave de la calidad de sus empleos, se hacen, por un lado, evidenciando su sobrerrepresentación en los sectores de baja productividad. Las cifras más recientes indican que, alrededor de 2019, mientras que el 48,1% de los hombres ocupados estaban insertos en sectores de baja productividad, en el caso de las mujeres esa cifra se alzaba a 51,8% (gráfico 3). Además, el 82,2% de las mujeres ocupadas en los sectores de baja productividad no estaban afiliadas o cotizando a un sistema de pensiones, y en 11 países esas cifras eran cercanas o superiores al 90%²⁷. Los únicos países en que un porcentaje más significativo de mujeres ocupadas en los sectores de baja productividad estaban cubiertas por un sistema de pensiones eran Uruguay (casi el 50%), Chile y Brasil (aproximadamente 40%) (CEPAL, 2018b; Vaca-Trigo, 2019).

Gráfico 3 – América Latina (18 países): población de 15 años y más ocupada en sectores de baja productividad como proporción del total de la ocupación y por sexo, alrededor de 2019 o último año disponible (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

^a Promedio ponderado de los siguientes países: Argentina (zonas urbanas), Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

²⁷ Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y República Bolivariana de Venezuela).

Entre las principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder a empleos formales está la alta carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que siguen desempeñando en ausencia de una división más justa y equitativa de ese tipo de trabajo al interior de los hogares entre hombres y mujeres, así como de políticas y sistemas de cuidado adecuados. En efecto, en América Latina, las mujeres dedican al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado una cantidad de tiempo tres veces superior a aquella dedicada por los hombres y ese porcentaje es 39% superior entre aquellas que pertenecen al primer quintil de ingresos (el 20% de menores recursos) en comparación con el quinto quintil (el 20% de mayores recursos) (CEPAL, 2017a; CEPAL/ONU MUJERES, 2020). Esa situación, combinada con los diversos mecanismos de discriminación y segmentación ocupacional por motivos de género que persisten en los mercados de trabajo latinoamericanos, dificulta la inserción de las mujeres, en especial aquellas con menores niveles educativos y provenientes de hogares de menores ingresos, en empleos asalariados formales de jornada completa y las empuja hacia formas de inserción laboral precarias, desprotegidas, con baja remuneración, sin acceso a la protección social y a los derechos laborales, como el trabajo por cuenta propia de baja calificación, diversas formas de empleo en régimen de subcontratación o tercerización o el trabajo a domicilio²⁸. Como se puede ver en el cuadro 2, el porcentaje de mujeres empleadoras y asalariadas sobre el total de la ocupación femenina en América Latina (alrededor de 2016) era significativamente inferior en comparación con los hombres; su presencia en el servicio doméstico decuplicaba a la de los hombres y era casi 2,5 veces más elevada en el trabajo familiar no remunerado. La única categoría ocupacional en que se registraba un equilibrio relativo entre hombres y mujeres era la de trabajadores por cuenta propia.

²⁸ Para un análisis más detallado sobre esas tendencias véase Vaca-Trigo (2019).

Cuadro 2 – América Latina (18 países): distribución de la población ocupada por sexo y categoría ocupacional, alrededor de 2016^a (*En porcentajes*)

	Mujeres	Hombres
Empleadores/as	3,4	5,7
Asalariados/as	54,1	63,2
Servicio doméstico	10,5	0,5
Trabajadores/as por cuenta propia	26,0	27,9
Trabajadores/as familiares no remunerados/as	6,0	2,6

Fuente: Vaca-Trigo (2019), con datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de encuestas de hogares de los países.

^a Promedios ponderados. Los datos corresponden al año 2016 para la Argentina, Colombia, Costa Rica, la República Dominicana, Honduras, México, Panamá, el Perú, el Paraguay, El Salvador y el Uruguay. En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, el Brasil, Chile y el Ecuador son de 2015 y de 2014 para el caso de Guatemala, Nicaragua y la República Bolivariana de Venezuela.

1. Trabajo doméstico remunerado

En la discusión sobre la dimensión de género de la informalidad, el análisis de la situación de las trabajadoras en el servicio doméstico merece una atención especial. No solo por su importancia en el total de la ocupación femenina, sino también por constituir una de las principales formas de entrada al mercado de trabajo de las mujeres provenientes de hogares con menores ingresos y con menores niveles educativos, así como por el hecho de ser una de las expresiones más claras de la desvalorización del trabajo de las mujeres y de las múltiples formas de discriminación que las afectan, donde se entrecruzan y potencian las desigualdades de clase, género, condición étnico-racial, territorio y origen nacional.

Actualmente, el total de personas ocupadas en el servicio doméstico en América Latina asciende a poco más de 12 millones, la gran mayoría de las cuales (94%) son mujeres. En promedio, 1 de cada 10 mujeres ocupadas

(10,5% del total) es una trabajadora doméstica remunerada, aunque existen importantes diferencias por país. En 2018, el porcentaje de mujeres de 15 años y más ocupadas en el servicio doméstico sobre el total de la ocupación femenina era superior al promedio regional en cinco países: aproximadamente 17% en Costa Rica, Argentina y Paraguay; 14,3% en Brasil y 13,1% en la República Dominicana. Además, en Argentina, Costa Rica y República Dominicana una importante proporción de las trabajadoras domésticas remuneradas son migrantes (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020). Sus salarios corresponden a 62% del promedio del conjunto de las trabajadoras asalariadas (CEPAL/UNFPA, 2020) y existe en el sector una incidencia importante de trabajo infantil²⁹. Asimismo, en los seis países para los cuales se cuenta con información sobre la situación de las personas afrodescendientes en las encuestas de hogares (Brasil, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú y Uruguay), alrededor de 2018, el peso del trabajo en el servicio doméstico en el total de la ocupación de las mujeres afrodescendientes (17,3%) era el doble en comparación con las mujeres no afrodescendientes ni indígenas (8,5%) (CEPAL/UNFPA, 2020).

Las tasas de informalidad son extremadamente elevadas en el servicio doméstico y se expresan no sólo en la baja cobertura de la seguridad social, sino también en el bajo nivel de registro o firma de contrato de trabajo, propiciando situaciones de frecuente incumplimiento de la legislación laboral relacionada con las jornadas laborales, pago de vacaciones, horas extras, respeto al descanso semanal remunerado y licencia de maternidad, entre otros. En muchos países la legislación laboral no exige la firma de contrato escrito y en solo algunos de ellos esa exigencia se aplica al trabajo doméstico remunerado³⁰. La falta de este requisito de formalización

²⁹ OIT y UNICEF (2021) estiman que en 2020 habría, a escala global, 7,1 millones de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años en situación de trabajo infantil en el servicio doméstico, 4,4 millones de las cuales del sexo femenino. En el mismo año habría en América Latina y el Caribe 349.000 niños, niñas y adolescentes trabajando en el servicio doméstico, de los cuales 308.500 (88,4% del total) serían del sexo femenino, de acuerdo con la base de datos de la OIT (OIT), ILOSTAT [base de datos en línea] <https://ilostat.ilo.org/es/>.

³⁰ Solo en la Argentina, el Estado Plurinacional Bolivia, el Brasil, Chile, Costa Rica y el Paraguay se establece la obligación de un contrato de trabajo escrito o formalizado, a lo que se han sumado recientemente México y Perú (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020).

y prueba de la relación laboral contribuye a reproducir los altos niveles de informalidad del sector (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020). Además, en la mayoría de los países de la región, aunque las trabajadoras domésticas remuneradas estén cubiertas en la legislación laboral y cuenten con un contrato formal de trabajo, siguen excluidas de diversos dispositivos de esa legislación, como por ejemplo la delimitación de la jornada laboral y el acceso a los seguros de desempleo (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020; CEPAL/OIT/ONU MUJERES, 2020; CEPAL 2016c).

La adopción del Convenio 189 sobre trabajadores y trabajadoras domésticos por la OIT en 2011, ratificado a la fecha por 18 países de América Latina y el Caribe, impulsó importantes cambios legislativos dirigidos a incorporar a las trabajadoras domésticas remuneradas tanto a la normativa laboral para el conjunto de los trabajadores asalariados, como a la normativa de la seguridad social, además de representar un importante instrumento de empoderamiento de las organizaciones sindicales de las trabajadoras domésticas (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020; Lexartza, Chaves y Carcedo, 2016)³¹. Es necesario señalar que el establecimiento de la obligatoriedad de la cobertura de seguridad social para las trabajadoras domésticas remuneradas es muy reciente en la gran mayoría de los países de América Latina, existiendo, hasta inicios de los años 2000, en solo algunos pocos casos; a pesar de los avances registrados en los últimos años, aún persisten exclusiones o inexistencia de obligatoriedad en ese sentido en diversos países de la región³². Además, el nivel de incumplimiento permanece muy elevado, lo que tiene fuertes impactos negativos en sus derechos jubilatorios, seguros de salud, licencias por enfermedad, licencias por maternidad

³¹ De los 35 países que han ratificado el Convenio 189 hasta julio de 2022, 18 son de América Latina y el Caribe (lo que corresponde a 51,4% del total de las ratificaciones), 10 son de Europa (28,6% del total), 6 de África (17% del total) y apenas uno de Asia (3%). Fuente: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

³² A la fecha, la cobertura de la seguridad social para el trabajo doméstico remunerado tiene un carácter voluntario en Panamá, no existe en El Salvador, Honduras y la República Dominicana y tiene un carácter muy limitado en Guatemala. En México, la reciente modificación realizada a la Ley del Seguro Social extendió la cobertura a ese sector solo a partir de 2020 (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020).

y otras prestaciones asociadas a la seguridad social (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020). En ese contexto, alrededor de 2018, el porcentaje de trabajadoras domésticas remuneradas cubiertas por la seguridad social (promedio ponderado para 18 países de América Latina) era de solamente el 25,9%, mientras que para el conjunto de las trabajadoras asalariadas esa cifra alcanzaba el 71,2%. Sin embargo, en cuatro (4) países ese porcentaje era significativamente más elevado: Brasil (38,9%), Ecuador (41,7%), Chile (50,5%) y Uruguay (70,7%) (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020).

Recuadro

TRABAJO DOMÉSTICO, INFORMALIDAD Y BAJA PRODUCTIVIDAD

La definición del trabajo doméstico, tanto remunerado como no remunerado, como un trabajo de baja productividad, amerita una discusión. Hay una amplia literatura que reivindica justamente el valor no solo social sino también económico de ese tipo de trabajo, asociado al cuidado y fundamental para la reproducción de la vida, la sociedad, la fuerza de trabajo y, por lo tanto, también de la economía.

Con relación al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, ejercido fundamentalmente por las mujeres, varios países de América Latina han desarrollado mediciones con el propósito de valorarlo económicamente y, de esa forma, visibilizar su aporte económico y social. Los resultados de esas mediciones revelan que ese aporte sería equivalente a entre 15,2% del PIB en el Ecuador (2012) y el 24,2% del PIB en México (2014) (CEPAL, 2016c; 2019b), superando incluso el de cualquier otra actividad económica en algunos países, como México (CEPAL, 2017a) y Ecuador, donde sería superior a la extracción de petróleo y la construcción (11,3% y 11,8% del PIB, respectivamente). En El Salvador, ese aporte (que correspondería al 21,3% del PIB) sería similar al de los dos sectores más importantes de la economía: la industria manufacturera y el sector de comercio, restaurantes y hoteles (CEPAL, 2016c).

A su vez, según CEPAL (2109c) y Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo (2020), existe un fuerte prejuicio con relación a una supuesta falta de calificación requerida para el trabajo doméstico y de cuidados remunerado. “A pesar de la creciente demanda de estas labores y la complejidad de su desempeño, todavía se perciben como una extensión de las funciones domésticas “naturales” de las mujeres y no se reconoce que en la actualidad el trabajo doméstico (incluido el trabajo de cuidado) exige una gran variedad de habilidades y especialización. Se espera que las personas ocupadas en este sector realicen tareas múltiples. Algunas de esas tareas son de complejidad limitada (por ejemplo, el aseo y el planchado), pero otras son más complejas (por ejemplo, las que requieren el manejo de artefactos domésticos con múltiples funciones, la ayuda a niños y niñas en tareas escolares y el cuidado de personas adultas mayores, con discapacidad o enfermas). Dado el envejecimiento y la longevidad de la población y el número creciente de personas que necesitan cuidados a largo plazo, la atención ambulatoria en los hogares va adquiriendo mayor importancia. Muchas trabajadoras que se desempeñan en tareas de cuidado dentro de un hogar asumen responsabilidades que en otros contextos corresponden a trabajadoras cualificadas del área de la salud o de la enseñanza, entre otras administrar fármacos, controlar signos vitales (por ejemplo, la presión arterial y el nivel de oxígeno en la sangre), cuidar la higiene y realizar traslados de personas mayores no autovalentes” (CEPAL, 2019b, p. 157).

Por lo tanto, ¿debe el trabajo doméstico remunerado ser considerado, por definición y en su conjunto, como un trabajo de baja productividad y como un *proxy* adecuado para una situación de informalidad? A pesar del hecho incontestable que las tasas de informalidad en el empleo doméstico son significativamente más elevadas que las registradas en el conjunto del empleo asalariado y que, en muchos países hasta hace poco tiempo las trabajadoras domésticas remuneradas se encontraban legalmente excluidas de la cobertura de la seguridad social, esa no parece ser la definición más apropiada tanto para analizar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales existentes, como para

aportar al diseño y a la implementación de estrategias de formalización de ese importante sector de la ocupación, en especial de la ocupación femenina.

En ese sentido, es importante observar que las resoluciones de la XVII CIET (2003), al avanzar en la definición del empleo informal y el sector informal, pasaron a diferenciar, al interior del trabajo doméstico remunerado, los empleos formales y los empleos informales. Diversos países de América Latina han introducido esa diferencia en sus estadísticas oficiales a través de algunos indicadores, entre los cuales el más común es clasificar a las personas ocupadas en el servicio doméstico que están afiliadas o cotizan a un sistema de pensiones o de salud como trabajadoras formales y aquellas que no lo están como trabajadoras informales.

Seguir profundizando esa discusión es un aspecto importante de la búsqueda de mejores instrumentos y mecanismos tanto de diagnóstico de la complejidad y heterogeneidad del fenómeno de la informalidad y de las desigualdades de género en América Latina, como de elaboración de estrategias y políticas capaces de avanzar hacia la formalización de las diversas formas de empleo.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos y análisis de Panorama Social de América Latina 2016 (CEPAL, 2017a); Panorama Social de América Latina 2018 (CEPAL, 2019b); La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes (CEPAL, 2019c) y Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico no remunerado en América Latina y el Caribe (Valenzuela y otros, 2020).

E. Juventud e informalidad

Es un consenso en la literatura sobre América Latina la identificación de tasas más elevadas de informalidad entre la población juvenil³³, aunque esas tasas también hayan disminuido entre mediados de la primera década y mediados de la segunda década del presente siglo, en un contexto

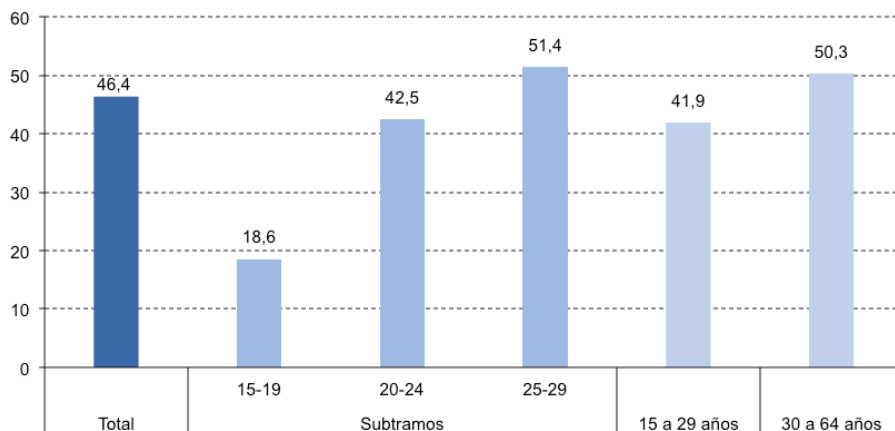
³³ Véase, entre otros, CEPAL (2014a, 2018a); CEPAL/OIJ/IMJUVE (2014); OIT (2013, 2014b y 2015b); Abramo (2013); Weller (2003); Trucco y Ullmann (2015) y Espejo y Espíndola (2015).

marcado por un significativo aumento de la formalidad para el conjunto de la ocupación (OIT, 2014a, 2014b y 2013). Como señalado, la informalidad, tiende a ser más elevada entre los más jóvenes y las personas ocupadas con más edad, en especial aquellas de 65 años y más (CEPAL, 2018a). También se ha evidenciado, en los estudios de Trujillo-Salazar (2021); Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo (2021) y Tomaselli (2021) sobre Argentina, México y Perú, que las tasas de informalidad entre los jóvenes son más elevadas no solo en los agregados nacionales, sino también, aunque en magnitudes diversas, en los diferentes territorios subnacionales.

De la misma forma que para el conjunto de la fuerza de trabajo, la incidencia de la informalidad entre las personas jóvenes tiende a ser más elevada entre los trabajadores por cuenta propia en comparación con los asalariados y en las pequeñas y micro empresas en comparación con las empresas de mayor tamaño, aunque en todas esas categorías ocupacionales las tasas de informalidad sean superiores para los jóvenes en comparación con los adultos.

Uno de los indicadores de mayor informalidad laboral entre los jóvenes es la menor cobertura de la seguridad social con que cuenta esa población. En 2019, el porcentaje de personas jóvenes ocupadas de 15 a 29 años que estaban afiliadas o contribuían a un sistema de pensiones (41,9%) era 8,4 puntos porcentuales inferior al porcentaje de personas de 30 a 64 años en esa misma situación (50,3%) (gráfico 4). Sin embargo, se observan grandes diferencias al interior de ese grupo, según la edad: mientras poco más de la mitad de los jóvenes de 25 a 29 años estaba afiliada o cotizaba un sistema de pensiones, esa cifra bajaba a 42,5% en el tramo de 20 a 24 años y a menos de 20% entre aquellos de 15 a 19 años. Esas grandes diferencias por grupos de edad deben ser debidamente consideradas tanto al momento de realizar los diagnósticos sobre las situaciones de informalidad de las personas jóvenes como de formular e implementar políticas para la formalización de su trabajo.

Gráfico 4 – América Latina (18 países): población ocupada de 15 años y más afiliada o que cotiza al sistema de pensiones: total y por tramos de edad, alrededor de 2019 o último año disponible (En porcentajes)



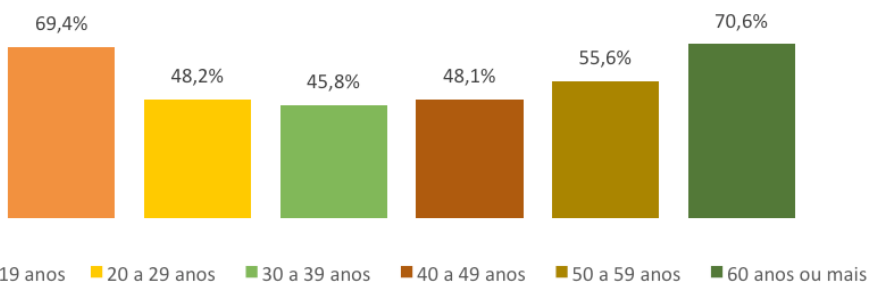
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

^a Promedio ponderado de los siguientes países: Argentina (zonas urbanas), Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela. Los datos para Argentina, Guatemala y República Dominicana corresponden a los trabajadores asalariados.

También en Brasil se observa una alta incidencia de la informalidad en las edades más tempranas. Según los datos de la PNADC para el 2021, la tasa de informalidad en el grupo de 14 a 19 años de edad alcanzaba a los 69,4%, cayendo a un mínimo de 45,8% entre los 30 y 39 años y volviendo a crecer a partir de los 50 años, configurando la misma curva en forma de U (gráfico 5) (NAPP-Trabalho, 2022). Vale notar que una parte significativa del empleo informal en el tramo de edad de 14 a 19 años corresponde al trabajo infantil, ya que en Brasil entre los 14 y los 16 años el trabajo solo es permitido en condiciones de aprendizaje protegidas por ley (que incluyen, entre otros aspectos, jornadas de trabajo compatibles con la asistencia escolar, recibimiento de por lo menos un salario mínimo proporcional a las

horas trabajadas y acceso a la seguridad social). A su vez, entre los 17 y 18 años también es considerado trabajo infantil a ser erradicado el trabajo desprotegido y peligroso (entre ellos el trabajo en el servicio doméstico), cuya incidencia es mucho más elevada en el trabajo informal.

Gráfico 5 – Tasa de informalidad (población ocupada de 14 años y más de edad por tramo de edad, Brasil, 2021, en porcentajes)



Fuente: Microdatos PNAD Contínua/IBGE. Elaboración André Krein. Banco de datos del Centro de Estudios Sindicales y de Economía del Trabajo (CESIT), publicado en NAPP-Trabalho (2022).

A su vez, análisis realizados por la OIT indican la existencia de un mayor porcentaje de empleo informal, sin cobertura de la seguridad social, entre jóvenes ocupados en sectores no clasificados como de baja productividad, como por ejemplo asalariados de empresas de más de 5 ocupados y trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos (OIT, 2013b y 2015b).

La pandemia del COVID-19 ha afectado en forma severa el empleo de las personas jóvenes, resultando no solo en el aumento de la desocupación, sino también en una importante reducción de sus tasas de participación y ocupación. Considerando que la recuperación del empleo que se observó a partir de 2021 está fuertemente marcada por el peso de las ocupaciones informales (CEPAL, 2021b; Maurizio, 2021), es previsible que las tasas de informalidad entre las personas jóvenes aumenten en forma acentuada. Eso exige una atención redoblada a los esfuerzos dirigidos a

la extensión de la cobertura de la protección social de las personas jóvenes, así como de ampliación de sus oportunidades de inserción laboral en condiciones de trabajo decente.

F. Desigualdades étnico-raciales, informalidad y territorio

La relación entre informalidad y las desigualdades étnico-raciales es un tema aun insuficientemente diagnosticado en América Latina, con poca presencia tanto en la discusión conceptual como en la investigación empírica y en la reflexión sobre las políticas necesarias a su superación. Aún menos frecuente son los análisis que consideran la dimensión territorial de ese fenómeno.

Uno de los principales motivos que explica esa triple carencia es la falta de información estadística confiable y sistemática sobre los principales indicadores económico-sociales desagregados por condición étnico-racial, en especial aquellos relacionados con el mundo del trabajo y la informalidad. La autoidentificación de la población afrodescendiente ha sido incorporada solo recientemente en los censos de población y vivienda de la mayoría de los países de América Latina y está presente en las encuestas de hogar y en los registros administrativos de un número aún muy reducido de países. En el caso de los pueblos indígenas, aunque los censos incluyan preguntas que posibiliten la autoidentificación de los pueblos indígenas en la mayoría de los países, los mismo no ocurre en las encuestas de hogares ni tampoco en los registros administrativos.³⁴ Esa situación impone límites importantes para el necesario análisis del tema, ya que los censos, debido al hecho de que se realizan aproximadamente a cada 10 años, no entregan la información coyuntural que es fundamental para el seguimiento de las dinámicas de los mercados laborales, así como otros indicadores de gran importancia para el análisis de la pobreza, la desigualdad y las condiciones de trabajo, como aquellos relacionados con los ingresos.

³⁴ Para un análisis detallado y actualizado de esa situación con relación a la población afrodescendiente y a los pueblos indígenas en América Latina véase CEPAL/UNFPA (2020), CEPAL (2019d) y Del Popolo (2017).

La dimensión territorial es muy relevante para analizar la relación entre la informalidad y las desigualdades étnico-raciales porque, en muchos casos, tanto los pueblos indígenas como la población afrodescendiente están concentradas en algunos territorios al interior de los países. De ese modo, incluso cuando la participación de esos grupos en el total de la población es relativamente pequeña, esta puede ser mucho más elevada en determinados territorios (CEPAL/UNFPA, 2020; CEPAL/FILAC, 2020; CEPAL 2014b; INEGI, 2015). Por lo tanto, los análisis subnacionales son fundamentales para visibilizar esas realidades e informar adecuadamente el diseño, la implementación y el monitoreo de políticas públicas capaces de avanzar en la promoción del trabajo decente para esas poblaciones.

Además de considerar las desigualdades étnico-raciales como uno de los ejes estructurantes de la desigualdad social en América Latina (CEPAL, 2016a; CEPAL/UNFPA, 2020), estudios recientes de la CEPAL³⁵ indican que tanto los pueblos indígenas como las poblaciones afrodescendientes experimentan en forma sistemática una situación de exclusión y discriminación en los diversos ámbitos de los derechos y del desarrollo, incluyendo el trabajo y la protección social: sus tasas de desempleo son más elevadas, persisten importantes brechas de ingresos laborales aun cuando esa variable es controlada por nivel educativo y horas trabajadas, es más elevada su presencia en los sectores de baja productividad y más reducidas sus tasas de afiliación y cotización a la seguridad social.

En los 10 países de América Latina para los cuales es posible obtener información sobre la población indígena se observa que la proporción de esa población que está ocupada en sectores de baja productividad es más elevada en comparación con la población no indígena ni afrodescendiente (gráfico 6A). En cinco de esos países (Panamá, Ecuador, Estado Plurinacional de Bolivia, Perú y Guatemala), más de 75% de la población indígena se encuentra en esa situación, siendo que en el Ecuador, Bolivia (Estado Plurinacional de) y Colombia esa cifra es cercana o superior a

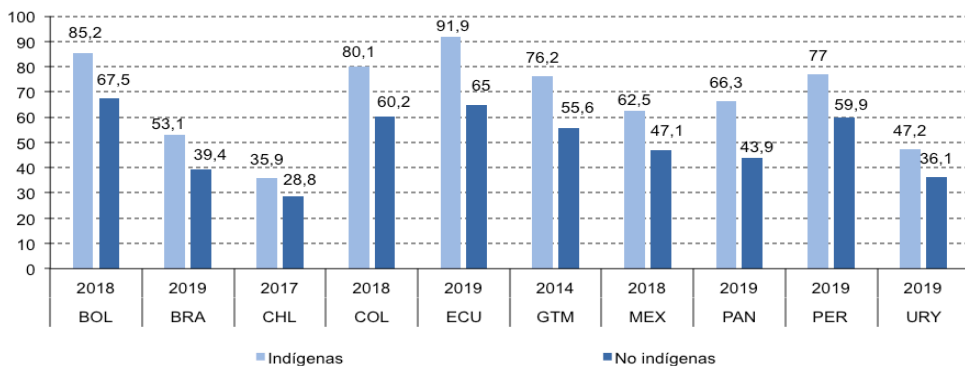
³⁵ CEPAL (2014b, 2017a, 2017b, 2019b, 2021a); CEPAL/UNFPA 2020, CEPAL/FILAC, 2020 y Del Popolo, 2017.

90%. Las brechas con relación a la población no indígena ni afrodescendiente se manifiestan en todos los países considerados, siendo particularmente elevadas, y superiores a los 20 puntos porcentuales, en el Ecuador, Panamá y Guatemala. Al desagregar por sexo esas informaciones se evidencia el entrecruzamiento de las desigualdades étnicas y de género: en todos los casos, con excepción de Colombia, el porcentaje de mujeres indígenas ocupadas en sectores de baja productividad es superior al de los hombres indígenas, con brechas particularmente elevadas en Panamá (24,6 puntos porcentuales), México (13 puntos porcentuales), Guatemala y Perú (aproximadamente 12 puntos porcentuales) y Bolivia (Estado Plurinacional de) (8 puntos porcentuales) (gráfico 6B).

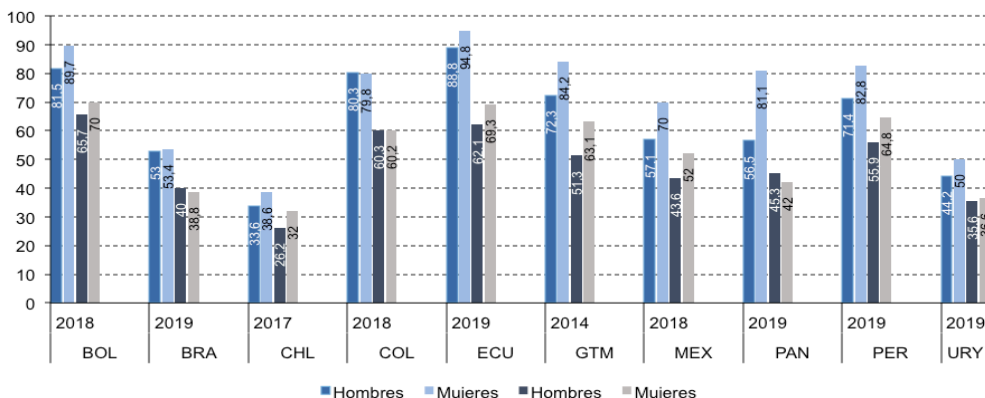
Lo mismo ocurre con la población afrodescendiente: su presencia en sectores de baja productividad es superior a la población no afrodescendiente ni indígena en cuatro de los cinco países para los que se dispone de información en las encuestas de hogar (gráfico 7A). En Perú, Brasil y Uruguay las brechas son iguales o superiores a los 10 puntos porcentuales y en Colombia y el Ecuador, cercanas a los 5 puntos. Asimismo, en todos los casos, con excepción de Panamá, la proporción de mujeres afrodescendientes ocupadas en sectores de baja productividad es más elevada que la de los hombres afrodescendientes (gráfico 7B) con cifras que alcanzan a 66,7% en Colombia, 73,5% en el Ecuador y a 80,7% en el Perú.

Gráfico 6 – América Latina (10 países): población de 15 años y más ocupada en sectores de baja productividad por condición étnico-racial (indígenas y no indígenas), alrededor de 2019 o último año disponible (En porcentajes)

A. Por condición étnico-racial



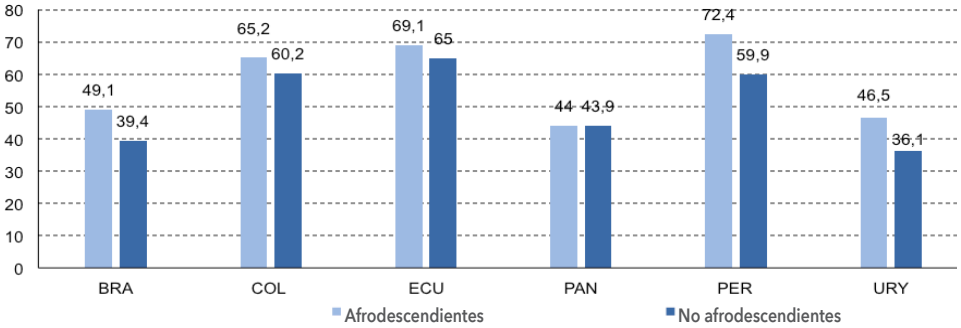
B. Por condición étnico-racial y sexo



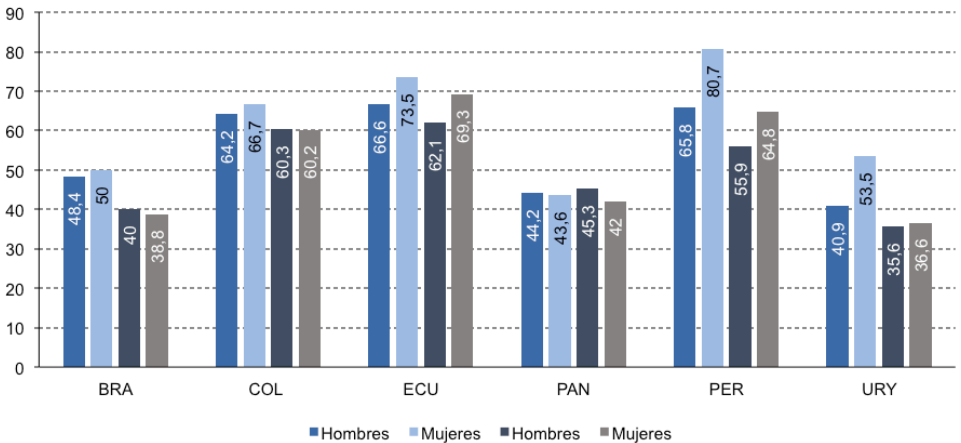
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Fundación Ford, Proyecto “Social inequality and the future of workers in Latin America in the context of post-pandemic recovery”, sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

Gráfico 7 – América Latina (5 países): población ocupada de 15 años y más en sectores de baja productividad por condición étnico-racial (afrodescendientes y no afrodescendientes), alrededor de 2019
(En porcentajes)

A. Por condición étnico-racial



B. Por condición étnico-racial y sexo



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Fundación Ford, Proyecto "Social inequality and the future of workers in Latin America in the context of post-pandemic recovery", sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).

1. Territorios subnacionales y desigualdades étnico-raciales

Como ya señalado, avanzar en los análisis que consideren la dimensión étnico-racial de la informalidad en América Latina y su entrecruzamiento con las desigualdades de género, de edad y territoriales es una tarea pendiente. En ese sentido, los estudios de ámbito subnacional realizados en Argentina (Trujillo-Salazar, 2021), México (Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo, 2021) y Perú (Tomaselli, 2021) entregan resultados importantes que, por un lado, confirman la mayor vulnerabilidad a condiciones precarias de trabajo, incluyendo la informalidad, que experimentan tanto las poblaciones indígenas como las afrodescendientes, y, por otro, traen indicaciones importantes de la relación existente entre la informalidad laboral de esas poblaciones y los territorios en que habitan. En el caso de los pueblos indígenas, es frecuente que esa relación se asocie con una mayor presencia en territorios rurales o más rezagados y con mayor peso de actividades agrícolas o agropecuarias en su estructura productiva, con mayores deficiencias en términos de infraestructura básica y de servicios sociales fundamentales como educación y salud (CEPAL/FILAC, 2020; CEPAL, 2014c; RIMISP/IDRC/FIDA, 2014). Según la información de las últimas rondas censales de 16 países, en diez de ellos más de la mitad de la población indígena vive en áreas rurales, siendo que en cinco (Colombia, Ecuador, Honduras, Paraguay y Panamá) ese porcentaje es cercano o superior al 80% (CEPAL/FILAC, 2020)³⁶.

Las determinaciones territoriales son de naturaleza distinta en el caso de los afrodescendientes. En primer lugar, esta población presenta una tasa de urbanización elevada e superior a la tasa de urbanización de la población no afrodescendiente en 8 de los 15 países para los cuales se dis-

³⁶ De acuerdo con los resultados del informe de RIMISP/IDRC/FIDA (2014), los territorios más rezagados en empleo de calidad presentan, en general, una mayor proporción de población indígena o afrodescendiente. Esta tendencia es especialmente marcada en Guatemala donde la proporción de población indígena o afrodescendiente en los departamentos con mayores tasas de informalidad laboral es de 73% y de 10% en aquellos con menor tasa de informalidad. En el caso de Chile la proporción de población indígena en las provincias con mayores tasas de informalidad es de 29% y de 9% en aquellas con menores tasas de informalidad.

pone de información (CEPAL/UNFPA, 2020)³⁷; en segundo lugar, aunque en diversos países (como Brasil) su presencia sea significativa en todas las regiones (aunque en magnitudes distintas), en muchos otros (como por ejemplo, México y Costa Rica) ella se concentra en determinadas regiones o municipios al interior de los países. Otra característica frecuente de la distribución territorial de la población afrodescendiente que vive en las zonas urbanas es su concentración en las áreas más precarizadas, en especial en el caso de las grandes ciudades (Gallegos y otros, 2018; Abramo y Corrochano, 2018; Prefeitura de São Paulo, s/f; Rolnik, 1989).

En México, los resultados del estudio de Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo, (2021) indican que el porcentaje de población indígena en el total de la población es muy heterogéneo entre las regiones, variando de un mínimo de 5,5% en la región Noreste, que presenta la menor tasa promedio de informalidad del país (38,8%) a 70% en la región Suroeste, que presenta la mayor tasa de informalidad (79,6%), y a un máximo de 75,3% en la región Sureste, que presenta la tercera tasa más elevada de informalidad (59,4%) (cuadro 3). Además, las estimaciones realizadas en el estudio indican que, al interior de cada región, el porcentaje de población indígena es mucho más elevado en aquellos municipios que presentan un alto riesgo de informalidad.

³⁷ De acuerdo con las informaciones de las últimas rondas censales de 15 países de América Latina, el grado de urbanización de la población afrodescendiente se sitúa entre el 59,2% en Honduras y el 96,6% en el Uruguay y supera al 70% en todos los países, con excepción de Colombia, Guatemala y Honduras (CEPAL/UNFPA, 2020). Esa distribución territorial es un elemento relevante a la hora de realizar comparaciones entre los indicadores socioeconómicos por condición étnico-racial, ya que la localización urbano-rural puede tener un efecto importante en la existencia o no existencia de brechas étnico-raciales, así como en su magnitud. Esa es una evidencia más de la importancia de desagregar la información de forma tal que sea posible examinar las diversas situaciones que se derivan del entrecruce de las brechas territoriales y étnico-raciales (CEPAL/UNFPA, 2020).

Cuadro 3 – México: porcentaje promedio de población indígena sobre el total de la población por regiones^a (cifras oficiales) y en municipios con alto, medio y bajo índice de informalidad (*Estimaciones*)

Región	Tasa informalidad (En porcentajes) ^b	Porcentaje promedio población indígena/total población ^c	Porcentaje de población indígena en municipios con alto riesgo de informalidad ^b	Porcentaje población indígena en municipios con riesgo medio de informalidad ^b	Porcentaje población indígena en municipios con bajo riesgo de informalidad ^b
Suroeste	79,6	70,0	73,4	47,0	49,6
Este	70,5	42,0	48,4	32,0	24,1
Sureste	59,4	75,3	86,2	65,4	44,2
Oeste	56,6	25,3	29,3	23,1	15,9
Centro-Sur	55,9	23,8	32,8	18,9	9,9
Centro-Norte	52,7	19,5	25,7	13,9	13,3
Noroeste	43,2	17,5	21,2	16,0	12,2
Noreste	38,8	5,5	3,8	5,2	6,9

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo (2021).

^a Ordenado según la tasa de informalidad (de la más alta a la más baja). ^b Fuente: ENOE, 2019. ^c Fuente: Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo (2021), sobre la base de registros administrativos y de la Encuesta Intercensal 2015.

La Encuesta Intercensal realizada en México en 2015, que por primera vez introdujo la autoidentificación de la población afrodescendiente, también entrega datos importantes sobre la ubicación territorial de esa población a lo largo del país. En efecto, las aproximadamente 1,4 millone de personas afromexicanas identificadas por la encuesta (equivalente a 1,2% de la población total del país) están concentradas principalmente en la costa de los estados de Guerrero y Oaxaca, así como en varios municipios del estado de Veracruz. En cinco estados existen municipios donde más del 10% de la población es afrodescendiente³⁸. Con el objetivo de caracterizar

³⁸ Un total de 69 municipios en Oaxaca, 16 en Guerrero, 12 en Veracruz y 2 en el estado de México.

de mejor manera la población afroamericana en los territorios en que ella se concentra, el INEGI (2015) creó una categoría de análisis de “municipios seleccionados”, que incluye los 100 municipios del país en que la población afrodescendiente supera el 10% del total. En promedio, las personas afroamericanas representan el 18,7% de la población total de esos 100 municipios, siendo que en 22 de ellos esa cifra se eleva a 30% y más.

Los datos de la Encuesta Intercensal también confirman la mayor incidencia de la informalidad entre la población afrodescendiente, lo que está asociado a su presencia en áreas rurales, en las actividades agropecuarias y el trabajo por cuenta propia y como trabajadores familiares no remunerados. En los “municipios seleccionados”, 41,2% de la población afroamericana ocupada trabaja en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, de caza y pesca, lo que equivale a cuatros veces el porcentaje de ocupados en esas actividades en el promedio nacional (10,9%) (INEGI, 2015). A su vez, el porcentaje de la población afroamericana ocupada como trabajadores por cuenta propia, en el servicio doméstico y como trabajadores familiares no remunerados es superior al promedio de la población ocupada en el ámbito nacional y el porcentaje de asalariados es inferior (cuadro 4).

Cuadro 4 – México: población ocupada por inserción ocupacional (afroamericanos en municipios seleccionados y población total en el ámbito nacional), 2015 *(En porcentajes)*

	Población afroamericana en municipios seleccionados	Población total en el ámbito nacional
Asalariados/as	55,7	73,2
Trabajadores/as por cuenta propia	28,5	19,6
Servicio domestico	8,2	7,7
Trabajadores/as no remunerados/as	11,9	2,8

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de INEGI (2015).

Otro indicador importante de las mayores tasas de informalidad experimentadas por la población afromexicana, en especial en los cien municipios en que representan por lo menos el 10% de la población total, son las brechas de protección social medidas por el porcentaje de personas asalariadas de 12 años y más, tanto en el sector público como privado, que no reciben prestaciones laborales³⁹. Según el INEGI (2015), mientras que el porcentaje promedio de personas asalariadas en el ámbito nacional que no recibe esas prestaciones es de 34,7%, entre las personas afromexicanas asalariadas ese porcentaje se eleva a 36,4% en el ámbito nacional y es superior al 50% en tres estados, entre ellos los dos que concentran un mayor porcentaje de población afrodescendiente: Oaxaca (56,5%) y Guerrero (51,8%). Además, ese porcentaje es significativamente superior entre las mujeres afrodescendientes (49,9%) en comparación con los hombres afrodescendientes (30,6%) y se eleva a 63,2% en los “municipios seleccionados”.

En Perú, un análisis realizado por la Dirección de Investigación Laboral (DISEL) del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, con base en la Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza de 2017, sobre las condiciones de empleo de la población indígena y afrodescendiente entrega evidencias en el mismo sentido (MTPE, 2017)⁴⁰. Los resultados del estudio confirman una mayor incidencia de la informalidad entre las poblaciones indígenas y afrodescendientes en comparación con las no indígenas ni afrodescendientes, así como diferencias en la composición de la informalidad: en 2017, el 82,1% de las personas indígenas y afro-

³⁹ Se entiende por “prestaciones laborales” los “derechos que adquiere la población trabajadora cuando se vincula a un trabajo formal” (INEGI, 2015, p. 85).

⁴⁰ En ese estudio se utiliza una estrategia distinta de la adoptada en los estudios de la CEPAL, que analiza en forma separada las poblaciones indígenas y afrodescendientes debido a las importantes diferencias existentes entre ellas. En el estudio del MTPE de Perú se compara el grupo compuesto por la suma de la población indígena y la población afroperuana con la población no indígena ni afrodescendiente (formada por los “blancos” y los “mestizos”). La definición de informalidad adoptada se refiere a las personas ocupadas en unidades productivas no registradas en la administración tributaria y los trabajadores dependientes que laboran en empresas inscritas en SUNAT, pero que no cuentan con beneficios sociales (que no tienen seguro de salud pagado por su empleador), además de los trabajadores familiares no remunerados.

descendientes, o sea, 8 de cada 10, estaba trabajando en condiciones de informalidad, mientras que para las personas no indígenas ni afrodescendientes esa proporción era de 65,8%. A su vez, 69,6% de las personas indígenas y afrodescendientes en condiciones de informalidad trabajaba en el sector informal (trabajo por cuenta propia o microempresas no registradas), proporción significativamente superior al porcentaje de la población no indígena ni afrodescendiente en las mismas condiciones (47%), y era inferior su participación en el sector formal (12,5%, comparados con el 18,8% en el caso de la población no indígena ni afrodescendiente) (MTPE, 2017).

Además, las tasas de informalidad entre la población indígena y afrodescendiente eran superiores para las mujeres (85,7%) en comparación con los hombres (79,1%) y, a nivel subnacional, los niveles más altos de informalidad para esas poblaciones se registraban en departamentos como Cajamarca (95,5%), Huancavelica (91,6%), Huánuco (90,8%), Amazonas (90,4%) y Ayacucho (89,1%). Se identificó, además, una relación directa entre la tasa de empleo informal y la incidencia de pobreza monetaria en esos departamentos (MTPE, 2017). A su vez, los departamentos con las menores tasas de empleo informal entre indígenas y afroperuanos fueron: Ica (63,4%), Lima (66,7%), Arequipa (71,6%), La Libertad (75,7%), y Moquegua (76,0%), entre otros, quienes presentaron también los menores niveles de incidencia de pobreza monetaria.

G. Consideraciones finales

Avanzar el análisis de la relación entre la informalidad y la matriz de la desigualdad social en América Latina es fundamental para una mejor caracterización de ambos fenómenos, incluyendo su naturaleza, características y evolución, así como para la formulación de políticas más adecuadas para su enfrentamiento y para la transición a la formalidad y el cierre de brechas estructurales, incluyendo las brechas territoriales existentes al interior de los países. Eso supone, además del reconocimiento de la importancia de esa aproximación, contar con cifras, estadísticas y sistemas de información con todas las desagregaciones necesarias. En ese sentido, los estudios realiza-

dos en Argentina, México y Perú que sirven de base a la reflexión desarrollada en ese artículo representan un avance importante, al entregar información sobre los factores de riesgo de la informalidad a nivel subnacional, además de una metodología que podría ser replicada en otros países.

Se confirma lo ya constatado en otros análisis con relación a la mayor incidencia de la informalidad entre las mujeres, las personas jóvenes y con menores niveles educativos, quienes están ocupados en microempresas o como trabajadores por cuenta propia y en determinados sectores de la economía, como la agricultura, la construcción, el comercio, el servicio doméstico, así como entre los pueblos indígenas y la población afrodescendiente, en los casos en que fue posible obtener esa información. Pero, además, se evidencia cómo esos factores adquieren magnitudes distintas y se combinan en formas diversas en los distintos territorios, lo que a su vez está muy relacionado con las estructuras productivas que los caracterizan y a la composición de su fuerza de trabajo.

Con relación a los temas de género y de edad, los datos invitan a profundizar el análisis, ya que, si por un lado las tasas de informalidad son superiores entre los jóvenes y las mujeres, un mayor porcentaje tanto de jóvenes como de mujeres ocupadas es uno de los principales factores registrados en los estudios sobre Argentina, México y Perú en municipios con menores tasas de informalidad, junto con los niveles más elevados de educación de los perceptores principales de ingresos en las familias. Eso reafirma la importancia del diseño e implementación de estrategias y políticas de elevación de los niveles de escolaridad (incluyendo la educación técnica y profesional), y de inserción activa de mujeres y jóvenes en el mercado de trabajo en condiciones de trabajo decente, como parte de estrategias integradas de desarrollo local y regional y de transición a la formalidad, tal como se define en la Recomendación 204 de la OIT.

También se evidencia la necesidad de desarrollar intervenciones específicas para sectores productivos con mayores niveles de informalidad, tales como la construcción, transporte, hoteles y restaurantes, servicio doméstico, y también para la industria manufacturera, en especial en las pe-

queñas unidades productivas y entre los trabajadores por cuenta propia, y avanzar en forma sistemática en la incorporación de las características relacionadas a la condición étnico-racial de las personas en el conjunto de los sistemas de información de los países, incluyendo los censos, las encuestas de hogares y los registros administrativos. Esas son tareas urgentes e ineludibles, en un contexto en que, además de las viejas formas de informalidad, los países conviven con los profundos impactos de la pandemia del COVID-19 en la estructura productiva y del mercado de trabajo y con el surgimiento e intensificación de las nuevas formas de informalidad asociadas a la 4ª revolución tecnológica y a los procesos de “uberización” de las economías.

REFERENCIAS

- Abramo, L. (2021), Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina. **Serie Políticas Sociales**, n. 40, Santiago, CEPAL (<https://www.cepal.org/es/publicaciones/47406-politicas-enfrentar-desafios-antiguas-nuevas-formas-informalidad-america-latina>).
- Abramo, L. (2013), “Trabalho decente e juventude no Brasil: a construção de uma agenda”, en IPEA y MTE. **Mercado de trabalho, conjuntura e análise**, ano 18, n. 55, p. 39-44, ago. 2013.
- Abramo, L. (1998), “Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo da cadeia produtiva”, en Abramo, L. y Abreu, A.R.P. (Org.), **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. Rio de Janeiro: ALAST.
- Abramo, H. y M.C. Corrochano (2018), **Juventude nas cidades e o mundo do trabalho: análise de entrevistas com jovens para o Projeto Juventude nas Cidades**. Relatório final, Oxfam-Brasil, junio 2018.
- Amarante, V. y R. Arim (2015), **Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas**, Libros de la CEPAL, n. 133 (LC/G.2637-P). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.
- Beccaria, L. y F. Groisman (2008), “Informalidad y pobreza en Argentina”, Investigación Económica.

Beccaria, L., R. Maurizio y G. Vázquez (2014), **Recent changes in wage inequality in Argentina. The role of labor formalization and other factors.**

Castillo, J.J. y M. Santos (1993), "Cualificación del trabajo y distritos industriales", **Economía y Sociología del Trabajo**, n. 21-22, 1993, Madrid, Ministerio del Trabajo de España.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2021a), **Panorama Social de América Latina, 2020** (LC/PUB.2021/2-P/Rev.1). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2021b), **Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2021** (LC/PUB.2021/10-P), Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2019a), **Panorama Social de América Latina, 2018** (LC/PUB.2019/3-P). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2019b), **La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes** (LC/CRM.14/3). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2018a), **Panorama Social de América Latina, 2017** (LC/PUB.2018/1-P). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2018b), **La ineficiencia de la desigualdad** (LC/SES.37/3-P). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2017a), **Panorama Social de América Latina, 2016** (LC/PUB.2017/12-P). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2017b), "Situación de las personas afrodescendientes en América Latina y desafíos de políticas para la garantía de sus derechos", **Documentos de Proyectos** (LC/TS.2017/121). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2016a), **La matriz de la desigualdad social en América Latina** (LC/G.2690(MDS.1/2)). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2016b), **Desarrollo social inclusivo: una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe** (LC/L.4056/Rev.1). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2016c), **Autonomía de las mujeres y desigualdad en la agenda del desarrollo sostenible** (LC/G.2686/Rev.1). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2015), **Complejos productivos y territorio en la Argentina: aportes para el estudio de la geografía económica del país** (LC/W.673). Subsecretaría Nacional de Planificación Territorial de la Inversión Pública y CEPAL-Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2014a) **Panorama Social de América Latina, 2014** (LC/G.2635-P). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2014b), **Los pueblos indígenas en América Latina: avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos** (LC/L.3902). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2014c), **Pactos para la igualdad: hacia un futuro sostenible** (LC/G.2586(SES.35/3)). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2012), **Cambio estructural para la igualdad: una visión integrada del desarrollo**. Trigésimo cuarto período de sesiones de la CEPAL (LC/G.2524(SES.34/3)). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL/FILAC (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/ Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe) (2020), "Los pueblos indígenas de América Latina – Abya Yala y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: tensiones y desafíos desde una perspectiva territorial", **Documentos de Proyectos** (LC/TS.2020/47).

CEPAL/OIT (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/ Organización Internacional del Trabajo) (2021), "Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina", **Coyuntura Laboral en**

América Latina y el Caribe, n. 24 (LC/TS.2021/71). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL/OIT (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo) (2020), "El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)", **Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe**, n. 22 (LC/TS.2020/46). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL/OIT (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo) (2014), "Formalización del empleo y distribución de los ingresos laborales", **Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe**, n. 11 (LC/L.3904). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL/OIT/IMJUVE (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo/Instituto Mexicano de la Juventud) (2014), **Invertir para transformar. La juventud como protagonista del desarrollo**. CEPAL/OIJ/IMJUVE.

CEPAL/OIT/ONU MUJERES (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo/Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer) (2020), "**Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19**". Santiago: Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL/ONU MUJERES (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer) (2020), "**Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación**". Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

CEPAL /UNFPA (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Fondo de Población de las Naciones Unidas), (2020), **Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: un reto para la inclusión** (LC/PUB.2020/14), Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

Chant, S. y C. Pedwell (2008), **Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro**, Ginebra, OIT. Disponible [en línea] <https://www.ilo.org/>

gender/Informationresources/WCMS_097015/lang--es/index.htm.

Del Popolo, F. (ed.) (2017), **Los pueblos indígenas en América (Abya Yala): desafíos para la igualdad en la diversidad**, Libros de la CEPAL, n. 151 (LC/PUB.2017/26). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

Espejo, A. y otros (2021), **“Informalidad laboral: propuesta metodológica para su identificación a nivel sub-nacional”**. Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (en prensa).

Espejo, A. y E. Espíndola (2015), “La llave maestra de la inclusión social juvenil” en Trucco, D. y Ullmann, H. (eds.), **Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad**. Libros de la CEPAL n. 137 (LC/G.247-P). Santiago, Publicación de las Naciones Unidas.

Gallego, S. y otros (2018), “Análisis espacial de la informalidad laboral a nivel intra-urbano en Medellín”, **Sociedad y Economía**, (35), p. 9-31. Disponible [en línea] <https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5647>

Ibarra-Olivo, E., J. Acuña y A. Espejo (2021), “Estimación de la informalidad en México a nivel subnacional”, **Documentos de Proyectos** (LC/TS.2021/19). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

IBGE (Instituto Brasileño de Demografía y Estadística) (2020), **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**. Indicadores mensais produzidos com informações do trimestre móvel terminado em junho de 2020. Rio de Janeiro, 6 de agosto de 2020. Disponible [en línea] https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/96d5c64ae19eba339d0698f945c1519d.pdf.

INEGI (Instituto Nacional de Geografía y Estadística) (2015), **Encuesta Intercensal 2015. Perfil sociodemográfico de la población afrodescendiente en México**. México INEGI.

INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática) (2020), **Mapa de pobreza monetaria provincial y distrital 2018**, Lima. Disponible [en línea] https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1718/Libro.pdf.

INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática) (2019). **Perú: evolución de los indicadores de empleo e ingreso por**

departamento, 2007-2018, Lima. Disponible https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf.

Iranzo, C. y M. Leite (2006), "La subcontratación laboral en América Latina", en Garza, E. de la (coord.) **Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques**. Disponible [en línea] <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2109680>.

Jiménez, M. y M. Jiménez (2012), "La informalización del sector formal. Un análisis regional de largo plazo para la Argentina", trabajo presentado en las **II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo**, Santa Fe, 4 y 5 de Julio.

Maurizio, R. (2021), "Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual", **Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021**, abril, Lima, OIT.

Maurizio, R. (2012), "Labor informality in Latin America: the case of Argentina, Brazil, Chile and Peru". Global Development Institute. **Working Paper 16512**, GDI. The University of Manchester.

Mick, Jacques; Nogueira, João Carlos (Coord.). **Nas dobras da precariedade: desigualdades regionais, de gênero, raça e classe no trabalho "por conta própria" no Brasil – um olhar para a PNAD Contínua**. Florianópolis; São Paulo: Lastro/UFSC; Fundação Perseu Abramo, 2022. Disponível em: <https://lastro.paginas.ufsc.br/files/2021/07/NasDobrasdaPrecariedade.pdf>.

MTPE (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú) (2017), **Informe anual de empleo de la población indígena y afroperuana en Perú**. DISEL (Dirección de Investigación Laboral). Lima.

NAPP (Núcleo de Acompanhamento de Políticas Públicas). Trabalho (2022). "A centralidade do trabalho no novo modelo de desenvolvimento e na retomada da construção de uma sociedade mais justa, igualitária e democrática". **Cadernos Teoria&Debate**, São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2022.

Novick, M. (2018), "El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión". **Serie Políticas Sociales** n. 228 (LC/TS.2018/2). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Novick, M. y M. A. Gallart (1997), "**Competitividad, redes productivas**

y competencias laborales", Montevideo, Cinterfor-OIT. Disponible [en línea] <http://www.oitcinterfor.org/node/6240>.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020), **"Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19: impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe"**, Nota Técnica, junio.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2018a), **Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico** (tercera edición). Ginebra, OIT.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2015b), **Formalizando la informalidad juvenil: experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe**. Lima: OIT; Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2014a), **"Experiencias recientes de formalización en países de América Latina y el Caribe"**, Notas sobre Formalización. Disponible [en línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245613.pdf.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2014b), **Panorama Laboral Temático. Transición a la Formalidad en América Latina y el Caribe**. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2013), **Trabajo Decente y Juventud en América Latina. Políticas para la acción**. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2002a), **El trabajo decente y la economía informal**. Informe VI, 6º punto del orden del día, 90ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, OIT.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2002b), **Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal**. 90ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT. Disponible [en línea] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/---reloff/documents/meetingdocument/wcms_080536.pdf

Prefeitura de São Paulo (s/f), **Igualdade Racial em São Paulo: Avanços e desafios**. São Paulo, Secretaria Municipal de Igualdade Racial, Prefeitura de São Paulo.

RIMISP/IDRC/FIDA (Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural/

International Development Research Center/ Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (2014), **Pobreza y desigualdad. Informe latinoamericano 2013: Empleo de calidad y territorio**. Santiago, RIMISP/ IDRC/FIDA.

Rolnik, R. (1989), "Territórios negros nas cidades brasileiras (etnicidade e cidade em São Paulo e Rio de Janeiro)", **Revista de Estudos Afro-Asiáticos**, n. 17 – CEAA, Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, setembro de 1989.

Salazar-Xirinachs, J.M. y J. Chacaltana (2018), "La informalidad en América Latina y el Caribe: ¿por qué persiste y como superarla?", en Salazar-Xirinachs, J.M. y Chacaltana, J. (ed.) **Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos**. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.

Tomaselli, A (2021), "Determinantes departamentales y estimación del riesgo distrital del trabajo informal en el Perú", **Documento de Proyectos** (LC/TS.2021/12). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Trucco, D. y H. Ullmann (eds.) (2015), **Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad**, Libros de la CEPAL n. 137 (LC/G.247-P). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Trujillo-Salazar (2021), **Modelo de identificación de riesgo de trabajo informal a nivel subnacional**. En prensa.

Vaca-Trigo, I. (2019), "Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo", **serie Asuntos de Género**, n. 154 (LC/TS.2019/3). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Valenzuela, M. E., M.L. Scuro e I. Vaca-Trigo (2020), "Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina", **serie Asuntos de Género** n. 158 (LC/TS.2020/179), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Velásquez, M. (2020), La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID-19, **Documento de Proyectos** (LC/TS.2021/37). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Weller, J. (2003). **La problemática inserción laboral de los y las jóvenes**. Santiago, CEPAL.

2

MULHERES NEGRAS (R)EXISTEM! OS DESAFIOS ENFRENTADOS POR MULHERES NEGRAS NO MUNDO DO TRABALHO

Winnie Santos

*Na novela sou empregada
Da Globo sou escrava
Não me dão oportunidade aqui pra nada
Sou revolucionária negra consciente
Não uso corpo, eu não me mostro eu uso a mente [...].*
(Trecho da música *Falsa Abolição* – Preta Rara)

O presente texto objetiva apresentar reflexões acerca do lugar da mulher negra no mercado de trabalho na sociedade contemporânea a partir de uma leitura sócio histórica de nossa realidade, considerando o fato de que vivemos em uma sociedade cisheteronormativa, patriarcal e racista.

O papel do trabalho numa perspectiva sócio-histórica

Considerando as teorias construídas a partir do método materialista histórico e dialético, temos que o ser humano é socialmente constituído e se estabelece por meio do trabalho. É o trabalho que garante a diferenciação entre o homem e os animais irracionais, uma vez que deixa de

simplesmente repetir ações de forma aleatória e passa a compreender que determinadas ações levam a certos resultados, propiciando algo previamente pensado. A ideia do acaso passa a dar espaço à consciência, dessa forma, compreende-se que ações levam a resultados.

A transformação do instrumento em instrumento de trabalho significou o seu reconhecimento e a sua conceituação (consciência). A partir dessa condição, o instrumento de trabalho ganha condição simbólica e o trabalho instaura uma nova relação do ser com a natureza: a consciência da transformação da natureza em seu próprio benefício. A relação primordial permite novas generalizações e a constituição de um repertório (cultura) a partir de novas intervenções na natureza (Furtado, 2011, p. 43).

Nesse sentido, o trabalho passa a ocupar um importante papel na sociedade, não apenas diferenciando o homem dos animais irracionais, mas também influenciando o surgimento de uma cultura, de hábitos e costumes, uma vez que o homem passa a transformar a natureza de forma consciente e com propósito determinado.

Para além disso, quando observamos a sociedade contemporânea, devemos considerar que essa se apresenta como tal devido ao trabalho humano. Conforme teoriza Codo (2012), as relações estabelecidas, as atividades desenvolvidas, a forma com a qual objetos são organizados, todo e qualquer elemento existente na sociedade contemporânea é fruto dessa organização social, da transformação da natureza pelo homem ao longo da história. O trabalho caracteriza-se um forte influenciador do comportamento humano e das relações sociais estabelecidas. Ainda segundo o autor, o comportamento de um indivíduo está diretamente relacionado à posição de trabalho ocupada por ele, a forma de se comunicar, de se trajar, o horário de dormir e acordar, a forma de se pentear, o estilo de linguagem por ele adotada, suas relações de amizade, dentre outras diversas características, ou seja, sua forma de estar no mundo sofre influências da posição que ocupa no mundo do trabalho. Na mesma linha, Bourdieu (2009), afirma que a escolha por determinados tipos de consumo e condutas, como a escolha de bens materiais, junto à linguagem e à cultura são grandes influenciado-

res da função de associação e dissociação. Dessa forma, o trabalho e o modo de produção capitalista mediam as atividades realizadas pelo homem na sociedade de classes, que necessita da exploração da mão de obra de muitos para o ganho financeiro de poucos. Codo (2012) afirma ainda que apesar de o trabalho tornar-se uma mercadoria, ele não é vendido como qualquer outro produto, uma vez que se apresenta como o único valor de uso capaz de gerar valor, podendo resultar em diferentes ganhos de acordo com as variáveis envolvidas para a sua realização, por exemplo, o tempo utilizado para a sua concretização e a produtividade.

A sociedade dividida em classes necessita de diferentes papéis sociais para a sua manutenção. Para o sucesso dos donos dos meios de produção, faz-se necessária a existência de indivíduos na base, responsáveis pela execução do trabalho, que geralmente desenvolvem atividades de pouco ou nenhum prestígio. Conforme Furtado (2011), o desejo de se igualar aos donos dos meios de produção, aos ricos ou aos pertencentes a uma classe superior por parte daquelas classificadas como inferiores, acaba por garantir a reprodutividade do capital devido a uma incessante busca pela melhora de vida. Nesse sentido, a ocupação de posições de liderança, de prestígio social, reconhecidas como posições de destaque, estão diretamente relacionadas com melhores oportunidades na sociedade de classes, o que significa perspectiva de acesso a serviços de qualidade, tais como: educação, saúde, alimentação.

De mucamas ao trabalho doméstico: a subalternização de mulheres negras no mundo do trabalho ao longo da história

Nossa situação atual não é muito diferente daquela vivida por nossas antepassadas: afinal, a trabalhadora rural de hoje não difere muito da “*escrava de eito*” de ontem; a empregada doméstica não é muito diferente da “*mucama*” de ontem; o mesmo poderia dizer-se da vendedora ambulante, da “*joaninha*”, da servente ou da trocadora de ônibus de hoje, a “*escrava de ganho*” de ontem (Gonzalez, 2018b, p. 128).

Considerando o mundo do trabalho e o lugar reservado neste às mulheres negras, é fundamental considerarmos o lugar do racismo enquanto articulação ideológica que se estrutura e se realiza a partir de um conjunto de práticas estruturantes da sociedade contemporânea e ao longo da história. O racismo alimenta o sistema econômico capitalista e contribui para que se perpetue a divisão racial e sexual do trabalho. Conforme evidenciava Lélia Gonzalez (2018), “o racismo mantém o trabalhador negro e, sobretudo, a trabalhadora negra, desde maio de 1888” (Gonzalez, 2018b, p. 129).

Gonzalez (2018c) defende a ideia de que o racismo dentro do sistema capitalista beneficia os detentores de poder, ao longo da história, contribuindo para que se mantenha o *status quo*. Segundo a autora, os detentores do poder e os intelectuais a serviço das classes dominantes, não renunciam a seus privilégios, considerando a condição favorável que se encontram na sociedade de classes.

A falsa ideia de que vivemos em uma democracia racial, de que o que falta às pessoas negras é determinação, interesse e esforço, acrescido dos pactos estabelecidos entre indivíduos brancos, o que Cida Bento (2022) explicita em seus estudos acerca da branquitude e seus pactos narcísicos, alimentam a fantasia do mito da democracia racial e a ideia de que ao se esforçar, qualquer pessoa pode ascender socialmente. Ocorre que, é inviável pensarmos na aprendizagem e desenvolvimento de um indivíduo, sem considerarmos as condições e fatores concretos que mediam a sua existência, ou seja, o bairro onde vive, a escola na qual estuda, o tipo de sistema de saúde que acessa, a forma com a qual sua cultura e antepassados são respeitados, todos esses fatores, e outros, influenciam na constituição de um indivíduo enquanto sujeito, assim como a forma com a qual se apropriará de sua própria realidade. Conforme explicita Bento (2022, p. 21), “a meritocracia defende que cada pessoa é a única responsável por seu lugar na sociedade, seu desempenho escolar e profissional etc. Parte de uma ideia falsa para chegar a uma conclusão igualmente falsa”. Ou seja, um indivíduo exposto a condições inferiores de desenvolvimen-

to, de capacitação, de recursos financeiros, falta de estímulo etc., muito provavelmente performará com qualidade inferior, quando comparado com outro indivíduo que tenha vivenciado oportunidades mais favoráveis.

Considerando a sociedade brasileira, o que podemos perceber é que, ao longo da história, a partir de seus pactos narcísicos da branquitude (Bento, 2022), indivíduos brancos continuam beneficiando seus iguais, enquanto negras e negros seguem reivindicando por uma sociedade mais igualitária e pela garantia de seus direitos enquanto cidadãos, os quais, desde a Constituição de 1988, versa que todas as pessoas são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Voltando ao trecho que abre a discussão desse tópico, apesar da assinatura da lei da abolição ter ocorrido em 1888, e cem anos depois a Constituição garantir que todas as pessoas são iguais perante a lei, até os dias atuais temos que, quando considerada uma sociedade cisheteronormativa, as mulheres negras seguem ocupando as posições de trabalho mais subalternizadas e mais pouco remuneradas. Além disso, por anos e anos, o principal trabalho realizado por essas mulheres, o doméstico, não se enquadrava nas Leis Trabalhistas como trabalho efetivo, passando a ser reconhecido, não sem muita luta por parte do movimento de mulheres e sindicatos. Desta forma, a Emenda Constitucional nº 72, popularmente conhecida como PEC das domésticas, foi promulgada apenas em 2013, e ainda que esta represente uma grande conquista para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos, ainda existem várias brechas que fazem com que seus direitos não sejam garantidos, condição essa que se agrava com a Reforma Trabalhista do Governo Temer.

Outra questão a ser problematizada é o fato de, por muito tempo prevalecer o discurso de que a permanência de mulheres negras em postos de trabalho precarizados se dava em função de sua baixa escolarização e menor possibilidade de acesso a uma formação de qualidade. Ocorre que em 2013, o *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*, já desmentia essa ideia, demonstrando um aumento significativo do acesso de mulheres negras às Instituições de Ensino

Superior entre os anos de 1995 e 2009, período considerado para a elaboração do estudo em questão, indicando também o aumento da conclusão de cursos de graduação por partes dessas mulheres, o que não fazia com que esse fator, segundo o mesmo dossiê, refletisse em sua ascensão no mundo do trabalho.

Nesta mesma linha, um estudo conduzido em 2020, intitulado *Diferenciais Salariais por Raça e Gênero para formados em Escolas Públicas e Privadas*, explicita o fato de que, mesmo quando estudam em instituições de ensino similares (públicas ou privadas) e tendo o mesmo grau de escolaridade, homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras, apresentam média salarial bastante diferentes, seguindo do maior salário para o menor salário de acordo com a ordem dos grupos sociais listados. O estudo, que apresenta dados coletados entre 2016 e 2018 indica que quando comparada a faixa salarial do homem branco com a da mulher negra, que estudaram o Ensino Médio em Instituição privada, por exemplo, a diferença salarial desses dois grupos é de 120%. Já, quando comparados os mesmos grupos sociais, homem branco e mulher negra, que concluíram o Ensino Superior em instituição pública, a diferença da média salarial passa a ser 156%, ou seja, quanto maior o grau de formação da mulher negra, maior é o abismo salarial entre ela e o homem branco. Tal situação pode se dar por dois motivos, uma delas envolveria o fato de ambos os profissionais citados desempenharem a mesma função em uma organização, recebendo salários diferentes, e a outra consiste no fato de que, apesar de qualificada tal qual um homem branco, a mulher negra não goza das mesmas oportunidades de ingresso no mercado de trabalho em posições que condizem com a sua formação, estando fadada a receber menores salários e ocupar postos de menor prestígio social e reconhecimento. Ou seja, mais uma vez evidencia-se que, não apenas no imaginário, mas na estrutura social, há alguns espaços que não são facilmente acessados por mulheres negras.

Ascensão financeira versus ascensão social – o lugar da mulher negra na sociedade de classes

Em minha pesquisa de mestrado investiguei a realidade e desafios vivenciados por mulheres pretas¹ que ocupam posição de prestígio social no mundo do trabalho. Intitulada *Significações de mulheres pretas inseridas no mundo do trabalho em posições de prestígio social*, a dissertação evidencia algumas problemáticas presentes na vida dessas mulheres.

Algo explicitado nas trocas com as mulheres pesquisadas, foi o quanto elas precisam estar o tempo todo ativas e produzindo, porém, mais do que isso, precisam frequentemente evidenciar sua capacidade e a qualidade de seu trabalho. O lugar da produtividade, que faz com que corpos humanos, por vezes, quase se assemelhem a máquinas, está cada vez mais presente na sociedade contemporânea, haja vista publicações recentes, como a da revista *Forbes* que propõe uma espécie de descanso produtivo² como caminho de sucesso da carreira do indivíduo trabalhador. Contudo, quando consideramos especificamente a realidade de mulheres pretas inseridas no mundo do trabalho nessas posições nas quais sua presença não é esperada, a necessidade de afirmação de capacidade e competência se dá de maneira muito mais intensa (Santos, 2020).

Ao ocupar uma posição de prestígio, a mulher negra não descansa, ela está sempre na mira de olhares desconfiados, que talvez estejam à espera de um erro. A pesquisa evidenciou que a necessidade de provar a qualidade de seu trabalho o tempo todo, e o esforço realizado para que suas ideias sejam ouvidas e consideradas, podem levar essas mulheres a um desgaste físico e sofrimento psíquico.

No artigo *A mulher preta no mundo do trabalho brasileiro: entre a sujeição e o prestígio social* (Gurjão; Santos, 2021), elaborado a partir

¹ Foi considerado exclusivamente a mulheres pretas e não negras, somatória de pretas e pardas, de acordo com o IBGE.

² No artigo *Por que o descanso pode salvar sua vida e carreira*, o pesquisador fala da importância do descanso do trabalhador para que este possa produzir mais. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2018/07/por-que-o-descanso-pode-salvar-sua-vida-e-carreira/>. Acesso em: 27 mar. 2022.

da dissertação apresentada acima e da dissertação *A dimensão subjetiva do trabalho doméstico remunerado: uma análise sob a perspectiva da Psicologia Sócio-Histórica*, de Mônica Gurjão, foi estabelecida uma reflexão acerca dos desafios vivenciados por dois grupos de mulheres pretas inseridas de maneiras distintas no mundo do trabalho, mulheres pretas que desenvolvem trabalho doméstico remunerado e mulheres pretas que ocupam posição de prestígio social no mundo do trabalho, considerando diferenças e similaridades vivenciadas por esses dois grupos distintos. É possível perceber, a partir dos dados analisados neste artigo, que apesar de estarem inseridas de maneiras bastante distintas no mundo do trabalho, algumas similaridades circundam a existências desses dois grupos de mulheres:

Nesse sentido, podemos afirmar que a discriminação sentida pelas mulheres pretas vai além do campo do trabalho, instaurando-se sobre toda a subjetividade. A discriminação sofrida por mulheres pretas associa-se a condição vivida no período escravocrata e às ideologias de gênero que atribuem a mulher o trabalho reprodutivo. Estes aspectos instaurados pelo sistema capitalista desde os seus primórdios fundamentaram a exploração de diferentes trabalhadores, contribuindo para criação de desigualdades e ideologias, como, por exemplo, o fato de as mulheres pretas serem mais mal remuneradas que as brancas, ou, ainda, pela presença massiva destas mulheres no campo do trabalho doméstico, como se mulher preta fosse sinônimo de doméstica (Carvalho; Santos, 2021, p. 198).

Nesta linha, temos então a negritude como uma marca que inferioriza a mulher preta, considerando a dimensão subjetiva da desigualdade racial, a qual perpetua no imaginário social a ideia da mulher preta como ocupante fixa da base da pirâmide social, havendo um lugar pré-estabelecido para corpos negros, em geral e, para a mulher preta, em particular, para o qual ela sempre acaba retornando, ainda que ascenda financeiramente. Ou seja, apesar de ascender financeiramente, a mulher preta não ascenderá necessariamente, socialmente, podendo estar fadada a seguir provando, sistematicamente que o lugar por ela ocupado é, de fato, seu lugar de pertencimento.

Interseccionalidades em pauta

A filósofa Djamila Ribeiro(2017) vem discutindo de forma acessível o conceito de lugar de e fala, o qual não tira ninguém do debate, mas, pelo contrário, inclui todas as pessoas a partir de sua própria perspectiva e realidade, ou seja, sua forma de estar no mundo, nas discussões acerca das desigualdades. Dito isto, é importante refletirmos sobre as realidades dos grupos historicamente minorizados³, e problematizarmos as condições para suas existências.

Uma mulher branca é discriminada por ser mulher, mas em uma sociedade racista ela encontra vantagens por ser branca, um homem negro é discriminado por ser negro, porém em uma sociedade machista ele encontra vantagens por ser homem, neste sentido, já dizia Lélia Gonzalez (2018a), a mulher negra sofre tripla discriminação, por sua condição de classe, gênero e raça.

Aprofundando o debate, Kimberlé Crenshaw (2002) cunha o termo interseccionalidade, trazendo a reflexão sobre como a sobreposição de diferentes marcadores sociais vai intensificando a marginalização e subalternização de mulheres negras, numa sociedade que valoriza indivíduos por sua capacidade de consumo.

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da intersecção entre dois ou mais eixos de subordinação. Ele trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, as opressões de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (Crenshaw, 2002, p. 177).

³ Adoto o termo minorizado por compreender não se tratar de fato de grupos minoritários em ordem numérica, mas que foram subalternizados e marginalizados por sua condição racial, de gênero, de idade, de deficiência etc.

Nesta linha, numa sociedade homofóbica, bifóbica, transfóbicas, capacitista e etarista pessoas homossexuais, bissexuais, transexuais, com deficiência e acima de uma determinada idade, são duramente discriminadas. Se tratando então de uma mulher negra, transexual e homossexual, por exemplo, os desafios por ela vivenciados, serão muito mais intensos. Trazendo para o debate o viés capacitista de nossa sociedade, a qual compreende as pessoas com deficiências inaptas ao mercado de trabalho, uma mulher negra com deficiência é mais uma vez distanciada do modelo de sujeito ideal tanto para o mercado de trabalho, como para a sociedade de consumo.

Evidenciando um dos grupos minorizados acima citados – a população transexual –, a dissertação de mestrado intitulada: “*E TRAVESTI TRABALHA?*”: *divisão transexual do trabalho e messianismo patronal*, de João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira, explicita a importância que o trabalho ocupa no processo de humanização de corpos trans:

A partir das narrativas colhidas das pessoas travestis e transexuais que entrevistei, pude perceber que o trabalho não apenas revela-se enquanto capturador da subjetividade dentro de um meio de produção capitalista, mas, sobretudo, como instrumento de salvação:

Travesti/transexual: [sobre ter ou não vontade de ter um emprego formal] ai, João, sabe, ter um emprego com carteira assinada, papel passado, tudo bonitinho, faz muita diferença. Eu vejo isso como uma oportunidade única, sabe? [momento de silêncio] Só quando eu fui trabalhar na [empresa suprimida] que eu me senti aceita, sabe? (Oliveira, 2019, p. 90).

Considerando essa sociedade capitalista e neoliberal, o lugar ocupado pelo trabalho na vida de qualquer indivíduo é fundamental, a posição que um indivíduo ocupa no mundo do trabalho, conforme explicitado no início desse artigo, com base nos estudos de Furtado (2011) e Codo (2012), está diretamente relacionada com a forma com a qual esse indivíduo será lido socialmente, o que torna desafiadora a busca por capacitação para inserção nos diversos postos de trabalho, principalmente

nos postos de maior prestígio e melhor remuneração. Ao considerarmos o fato dessa mesma sociedade ser eurocentrada, patriarcal e cishetero-normativa, quando falamos dos diversos grupos minorizados, os desafios enfrentados são muito maiores, uma vez que esses corpos não são lidos como capacitados para ocuparem os melhores postos de trabalho, sendo que muitas vezes, como é o caso de pessoas trans, não chegam a ser consideradas nem para os postos de trabalhos mais precarizados. Nesse debate, quando considerarmos as Interseccionalidades, as mulheres negras pertencentes a outros grupos minorizados devem ser enxergadas e consideradas nas diversas reflexões em prol de uma sociedade mais igualitária.

Voltando à discussão que abre este tópico, acerca do lugar de fala, cabe não apenas às mulheres negras homossexuais, às mulheres negras bissexuais, às mulheres negras transexuais, às mulheres negras com deficiência, às mulheres negras obesas, às mulheres negras idosas que vem lutando historicamente por seu espaço na sociedade a partir dos movimentos sociais, mas que em geral são excluídas do debate acadêmico, das instituições políticas e das instâncias de poder que podem buscar a promoção, por vias institucionais, da transformação da realidade de marginalização e subalternização desses corpos, mas a todas as pessoas existentes nessa sociedade. Nesta linha, esse texto também se caracteriza como um convite a comunidade acadêmica e a sociedade civil a refletirem acerca de seus privilégios e a discutirem, a partir do seu lugar de fala, como garantir uma sociedade mais justa e igualitária que deverá considerar não apenas a representatividade de mulheres negras nos diversos postos de trabalho, mas a proporcionalidade, considerando que nossa sociedade é composta majoritariamente por mulheres, majoritariamente por pessoas negras e que nem 1% das mulheres negras ocupam postos de comando no mundo do trabalho.⁴

⁴ De acordo com informações compartilhadas pelo Instituto ETHOS no estudo intitulado: *Profissionais negras demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro*. Disponível em: www.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro/#.XTIlanC3Oq01. Acesso em: 30 mar. 2022.

Mulheres negras (r)existem!

Ao longo da construção e desenvolvimento do nosso país, temos em nossa história movimentos de luta e resistência, organizados por pessoas pertencentes aos diversos grupos minorizados, por pessoas negras e em particular, por mulheres negras. Como um fio condutor dos diversos movimentos de mulheres negras, temos a Marcha das Mulheres Negras, idealizada em 2011 no Encontro Ibero-Americano do Ano dos Afrodescendentes, a qual nasceu com objetivo de aglutinar o máximo de organizações de mulheres negras de todo país, assim como outras organizações, do Movimento Negro e da sociedade, que apoiem a equidade sociorracial e de gênero.

No Documento Analítico e Declaração da Marcha de 2015⁵, entre outras características, se apresentam como:

Trabalhadoras domésticas, prostitutas/profissionais do sexo, artistas, profissionais liberais, talhadoras rurais, extrativistas do campo e das florestas, marisqueiras, pescadoras, ribeirinhas, empreendedoras, culinárias, intelectuais, artesãs, catadoras de materiais recicláveis, yalorixás pastoras, agentes pastorais, estudantes, comunicadoras, ativistas parlamentares, professoras, gestoras e muitas mais.

Marcando o quando são diversas, mas também reconhecendo o quão significativo é o lugar ocupado no mundo do trabalho para uma sociedade neoliberal e capitalista. Dentre as diversas reivindicações apresentadas pelo grupo de mulheres negras neste documento, está o direito ao trabalho, ao emprego e a proteção das trabalhadoras negras em todas as atividades que vierem a exercer, evidenciando que um dos principais caminhos para a redução das desigualdades se dá pela possibilidade de acesso a condições favoráveis de trabalho, assim como condições favoráveis de remuneração.

Além desse grande movimento que reúne as diversas entidades de mulheres negras, movimentos políticos pró-saúde da população negra,

⁵ Marcha contra o Racismo, a Violência e pelo Bem Viver – Documento analítico e declaração. Disponível em: <http://fopir.org.br/wp-content/uploads/2017/01/Carta-das-Mulheres-Negras-2015.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2022

muitas vezes formados majoritariamente por mulheres negras, como a Articulação Nacional de Psicólogas(os) Negras(os) Pesquisadoras(es) – ANPSI-NEP⁶, articulação que se insere no processo de luta e de tomada de consciência da necessidade de organização e mobilização das(os) psicólogas(os) comprometidos com o enfrentamento ao racismo e todas as formas de discriminação, como um importante recurso político. Nascido em 2010 a partir do I Encontro Nacional de Psicólogas(os) Negras(o) e Pesquisadores sobre Relações Inter-raciais e Subjetividade no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, este espaço organizado majoritariamente por mulheres negras, se estrutura enquanto espaço de fortalecimento e luta para construções acerca das relações raciais, garantia de direitos e de saúde de negras e negros. Há pouco mais de dois anos à frente da coordenação do Núcleo do Estado de São Paulo, tenho este espaço como um porto forte, de trocas, de autocuidado, de fortalecimento e de luta pelos direitos que nos foram cerceados.

Havendo ainda movimentos culturais e artísticos de mulheres que evidenciam a cultura negra, como é caso do Ilú Obá De Min – Educação, Cultura e Arte Negra, associação paulistana, sem fins lucrativos, que tem como base o trabalho com as culturas de matriz africana, afro-brasileira e a mulher⁷. O objetivo da associação é manter e divulgar a cultura negra no Brasil e o fortalecimento das mulheres negras. Espaço no qual encontro mulheres que se apoiam, se fortalecem, trocam energia, amor e ideais, abrilhantamos juntas umas as outras e os carnavais de São Paulo (SP).

Não poderia deixar de citar o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades – CEERT⁸, organização da qual faço parte enquanto força de trabalho, que nos seus 32 anos existência desenvolve e executa projetos voltados a promoção da igualdade de raça e de gênero, os quais visam o acesso da população negra à Justiça, ao direito de igualdade racial,

⁶ Mais informações em <https://www.linkedin.com/company/anpsinep-articulacao-nacional-de-psicologas-os-negras-os-e-pesquisadoras-es/about/>. Acesso em: 31 mar. 2022.

⁷ Mais informações em <https://luobademin.com.br/institucional/quem-somos/>. Acesso em: 31 mar. 2022.

⁸ Mais informações em <https://ceert.org.br>. Acesso em: 31 mar. 2022.

à liberdade de crença, de implementação de políticas públicas, de educação, saúde e relações de trabalho.

Todos os movimentos apresentados acima, dentre muitos outros existentes que não foram citados, caracterizam-se como espaço de luta e resistência, propiciando o encontro de mulheres negras, a possibilidade de partilha, de construções, de fortalecimento pessoal e enquanto coletivo para os enfrentamentos e luta por direitos.

Além disso, as candidaturas negras no cenário eleitoral brasileiro têm se fortalecido nos últimos anos, se apresentando como parte do caminho para a reescrita da história de segregação e marginalização de corpos negros e sua permanência na base da estrutura social.

Não tão recente, a candidatura de Leci Brandão⁹, segunda mulher negra a ocupar o posto de Deputada Estadual na história do Estado de São Paulo em 2010, já está em seu terceiro mandato, abordando pautas extremamente relevante para população negra em geral, também levanta a questão das populações indígenas e quilombolas, da juventude, em especial pobre e negra, das mulheres e do segmento LGBT.

Também na Assembleia Legislativa, em 2018, foi eleita Erica Malunguinho¹⁰, primeira mulher transexual Deputada do Estado de São Paulo. Sua atuação enquanto deputada gira em torno da Luta antirracista, Educação, Saúde, Cultura, Povos tradicionais, Comunidades de terreiro, Mulheres, População LGBTQIA+, População carcerária.

Em 2020 mais uma mulher negra transexual foi eleita, desta vez no cenário político do município de São Paulo. Érika Hilton¹¹ foi a mulher mais votada no ano em questão, com mais de 50 mil votos para o cargo de vereadora. Érika é ativista dos Direitos Humanos, na luta por equidade pa-

⁹ Mais informações em <https://www.al.sp.gov.br/deputado/?matricula=300513>. Acesso em: 31 mar. 2022.

¹⁰ Mais informações em <https://www.al.sp.gov.br/deputado/?matricula=300625>. Acesso em: 31 mar. 2022.

¹¹ Mais informações em <https://www.saopaulo.sp.leg.br/vereador/erika-hilton/>. Acesso em: 31 mar. 2022.

ra a população negra, no combate à discriminação contra a comunidade LGBTQIA+ e pela valorização das iniciativas culturais jovens e periféricas.

Havendo ainda um movimento em prol de candidaturas coletivas, modalidade que ganhou força nas eleições de 2020¹² e apesar de ainda não regulamentada, conta com a possibilidade da inclusão do nome do coletivo na urna eleitoral, permissão concedida pelo Tribunal Superior Eleitoral em 2021.¹³ Tal modalidade é uma forma de exercício de cargo eletivo legislativo. Os mandatos compartilhados implicam no compromisso do representante legislativo de compartilhar o poder com um grupo de cidadãos, visando a construção de um espaço mais democrático e inclusivo.

Nesta linha, considerando todos os movimentos e estratégias de fortalecimento de mulheres negras acima citados, evidencio os movimentos de existência e resistência de mulheres negras, os quais estão presentes em suas trajetórias ao longo de toda história, e que nos últimos anos tem conectados mulheres de diferentes cidades, estados, regiões, utilizando o advento da tecnologia, a facilidade de comunicação e locomoção, que vem se desenrolando ao longo da história, permitindo novas formas de redes e conexões, intensificação de ações já existentes e início de novos movimentos permitindo que mulheres negras estejam em rede, em coletivos, buscando a garantia de seus direitos e transformação da realidade de desigualdade do Estado Brasileiro. O que fica evidente é que para a transformação da realidade do lugar ocupado pela mulher negra não apenas no imaginário social, mas que se explicita de maneira concreta ao longo de sua existência, de marginalização e subalternização, se dará a partir de uma reorganização de toda a estrutura social, a partir da chegada dessas mulheres em espaços de comando e de tomada de decisões, nas instituições políticas, no campo acadêmico, econômico e no mundo do trabalho.

¹² Mais informações em www.camara.leg.br/noticias/776848-especialistas-defendem-regulamentacao-das-candidaturas-coletivas-em-lei-eleitoral/. Acesso em: 31 mar. 2022.

¹³ Mais informações em <https://www.conjur.com.br/2021-dez-16/tse-permite-acrescentar-nome-candidaturas-coletivas-urna>. Acesso em: 31 mar. 2022.

Considerações finais

O intuito deste artigo era apresentar uma linha histórica acompanhada de elementos atuais, evidenciando os desafios e conquistas de mulheres negras que seguem em luta desde o período de escravização, seguido do período pós assinatura da lei da abolição, até os dias atuais, subjugadas a falsa ideia de democracia racial e a falta de oportunidades a partir de um discurso meritocrático. Esses corpos negros marginalizados garantem a manutenção do *status quo*, permanecendo quase que de forma estática na base da pirâmide social, alimentando um sistema injusto e excludente que beneficia aqueles que sempre estiveram no poder e no controle dos campos econômico, político, jurídico e educacional, na sociedade brasileira.

É preciso que essa estrutura seja questionada e que essa tarefa não esteja concentrada exclusivamente nos ombros de mulheres negras, que ao longo de nossa história já vêm carregando esse fardo pesado sozinhas. O reconhecimento das mazelas do racismo por parte da academia e da sociedade civil se faz fundamental para a construção de uma sociedade antirracista e igualitária.

REFERÊNCIAS

Bento, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Cia. das Letras, 2022.

Bourdieu, Pierre. **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva, 2009.

Carvalho, Mônica Gurjão. **A dimensão subjetiva do trabalho doméstico remunerado**: uma análise sob a perspectiva da Psicologia Sócio-Histórica. 2019. 130 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

Carvalho, Mônica Gurjão; SANTOS, Winnie Nascimento dos. A mulher preta no mundo do trabalho brasileiro: entre a sujeição e o prestígio social. **Revista Fim do Mundo**, n. 4, p. 176-201, jan./abr. 2021.

Codo, Wanderley. Relações de trabalho e transformação social. In: Lane, Sílvia Tatiana Maurer; Codo, Wanderley (Orgs.). **Psicologia Social: o homem em movimento**. São Paulo: Brasiliense, 2012.

Crenshaw, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 17-188 2002. Disponível em: <http://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104026x2002000100011/0>. Acesso em: 9 jan. 2019.

Furtado, Odair. **Trabalho e solidariedade**. São Paulo: Cortez, 2011.

Gonzalez, Lélia. A mulher negra na sociedade brasileira: uma abordagem político-econômica. *In*: Gonzalez, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. São Paulo: Diáspora Negra, 2018a.

Gonzalez, Lélia. E a trabalhadora negra, cumé que fica? *In*: Gonzalez, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. São Paulo: Diáspora Negra, 2018b.

Gonzalez, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *In*: Gonzalez, Lélia. **Primavera para as rosas negras**. São Paulo: Diáspora Negra, 2018c.

Marcondes, Mariana Mazzini (Org.) **Dossiê mulheres negras**: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: Ipea, 2013.

Oliveira, João Felipe Zini Cavalcante de. **“E TRAVESTI TRABALHA?”**: divisão transexual do trabalho e messianismo patronal. 2019. 162 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

Ribeiro, Djamila. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento: Justificando, 2017.

Santos, Winnie Nascimento. **Significações de mulheres pretas inseridas no mundo do trabalho em posições de prestígio social**. 2020. 174 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020.

3

O CAPITALISMO GLOBALIZADO E O SISTEMA DE PROTEÇÃO AO TRABALHO: UM OLHAR SOBRE O TRABALHO SOB PLATAFORMAS DIGITAIS

Magda Barros Biavaschi

Ao nascimento da mecanização e da indústria moderna [...] seguiu-se um violento abalo, como uma avalanche, em intensidade e extensão. Todos os limites da moral e da natureza, de idade e sexo, de dia e noite, foram rompidos. O capital celebrou suas orgias.

(Karl Marx, *O Capital*, 1867)

Este artigo, fundamentado em pesquisas em desenvolvimento no Observatório do GT Mundos do Trabalho, do CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, do IE/Unicamp, bem como em textos produzidos a partir delas, conta com a contribuição dos pesquisadores Alison Droppa, Ana Cristina Alves, Ana Paula A. Martins, Cheng Li, Daniel Rodrigues Manoel e Ezequiel Z. Scapini. Por meio de NOTAS, traz elementos que contribuam para com a discussão sobre o capitalismo, as novas tecnologias e seus impactos na regulação do trabalho, em tempos de expansão do uso da força de trabalho via plataformas digitais, especialmente durante a pandemia da COVID-19.

NOTA 1 – Angústias individualistas

Segundo Belluzzo (2021), em *Angústias Individualistas*, a globalização revigorou a concorrência entre Estados, empresas e indivíduos, exacerbando três tendências centrais e inter-relacionadas, inscritas no DNA do capitalismo: i) *mercantilização acelerada* de todas as esferas da vida; ii) *universalização da concorrência*; e iii) *concentração da renda, da riqueza e do poder econômico e político*. Logo depois, Robert Reich (2021) alertava que a concentração da riqueza nas mãos de cada vez menos pessoas traz sérios riscos à democracia.

Vivem-se tempos em que os dados do mercado de trabalho brasileiro estampam dramática realidade. Segundo a PNAD-C móvel, são milhões de pessoas fora da força de trabalho, das quais 2/3 são mulheres. São altíssimas as taxas de desemprego, desalento, subocupação, subutilização, em meio ao crescimento dos informais, dos “por conta própria”, em regra relações de emprego burladas, dos trabalhadores em plataformas digitais. Bifo Berardi (2020, p. 34-35), olhando para o que chama de globalização neoliberal precarizante das relações de trabalho, faz uma cartografia do desmantelamento da civilização moderna e dos impactos das tecnologias digitais na cognição, na psique social e nas múltiplas expressões da vida. Segundo ele, os algoritmos deslocam a construção do poder social do nível político da consciência para o campo técnico do automatismo, condicionando percepções e subjetividades. Descosturam-se os laços de solidariedade. O tempo trabalhado é *desencarnado* (idem, p. 191). Esse tempo despersonalizado, agora agente real do processo de valorização, não tem direitos. No *loca-loca* das plataformas, a alardeada autonomia dos trabalhadores é substituída pela intensificação das horas trabalhadas, da submissão, do controle (Belluzzo, 2020, p. 35). São dados e reflexões que, por um lado, instigam se pense sobre a relevância de uma regulação que integre toda a classe trabalhadora em direitos e garantias, independentemente da natureza dos serviços prestados; por outro, escancaram o desafio colocado no sentido de busca de superação dessa realidade, para que não sucumbamos à mercê da força bruta, no dizer de Hobbes (1979).

NOTA 2 – O processo civilizatório

Hobbes, em abstração que naturalizou o social, concluiu que a sociedade dos indivíduos, na sua própria dinâmica, produz a guerra de todos contra todos. Para contê-la, o Estado é constituído. Ao tratar das condições de existência nessa sociedade, mostrou não ser possível aos indivíduos sobreviverem sem leis racionais que os organizem: ao contrário, é força bruta (Biavaschi, 2005; Biavaschi, 2007). No estado de natureza (Hobbes, 1979), sendo cada um governado por sua própria razão, todos têm direito a todas as coisas. E, levados por suas paixões e por perpétuo desejo de mais e mais poder, esse estado natural exige uma saída com base no próprio instinto de preservação da vida. Assim, guiados pela razão, esse instinto e o desejo de paz levam os indivíduos a estabelecerem pactos, renunciando ou transferindo direitos a uma ou mais pessoas, sendo intransferível o direito à vida. Só que os pactos sociais, para serem legítimos, pressupõem um ato de vontade entre iguais; já os realizados entre desiguais, iníquos e artificiais não asseguram a paz. Reconhecendo que os contratos entre desiguais são sempre iníquos, Hobbes foi mostrando que, para que os acordos sejam duradouros, é necessário algo mais além de um pacto: um poder comum que os mantenha em respeito e dirija suas ações no sentido do benefício comum, pois *pactos sem espada não passam de palavras* (Hobbes, 1979, p. 103). Ao soberano, guardião do pacto e contra o qual também ele não se pode insurgir, compete obrigar os indivíduos a cumpri-lo, sob pena de retorno ao estado de natureza, à guerra de todos contra todos (Marques Neto, 2015; Biavaschi, 2022, p. 189-191). Hobbes mostra ser impossível a sobrevivência dos homens em uma sociedade de indivíduos sem leis racionais que os organizem; ao contrário, é força bruta.

Na caminhada da civilização, a humanidade foi compreendendo a importância de o Estado regular as relações econômicas e sociais e institucionalizar regras universais consagradoras de direitos. Séculos depois, Freud diria que o processo de construção da vida em comum somente é possível quando se reúne uma maioria mais forte do que qualquer indivíduo isolado. O poder dessa comunidade é, então, estabelecido como

direito, em oposição ao poder do indivíduo, condenado como força bruta. A substituição do poder do indivíduo pelo poder da sociedade é passo decisivo da civilização, cuja primeira exigência é a justiça: a garantia de que uma lei não seja violada em favor de um indivíduo, de uma pequena comunidade, uma casta, um grupo racial, mas um estatuto legal com características de universalidade para que ninguém fique à mercê da força bruta, retomando Hobbes (Freud, 1997). A maneira como são regulados os relacionamentos humanos é, para Freud, um dos aspectos caracterizadores da civilização (Biavaschi, 2007). E mesmo que a repressão dos instintos e a coerção da civilização tragam insatisfações, suas regras e instituições são proteções contra impulsos hostis e tendências aniquiladoras dos homens. No capitalismo, são freios ou, mesmo, indicativos para superação de sua força desigualadora.

A tentativa ilusória do liberalismo do século XIX fundamentava-se em sistema alicerçado nas leis ditadas pelos mercados: contratos entre vendedores e compradores sujeitos à oferta e à procura, intermediados pelo preço (Polanyi, 1980). Só que o atribuir aos mercados a condição de dirigentes dos destinos do homem e do ambiente natural acabou despojando-os da proteção das instituições, em uma engrenagem que os fez sucumbir à ação trituradora de *moinhos satânicos*. Esse sistema mostrou-se insustentável no final do século XIX e ao iniciar do XX. O mercado autorregulado era posto em xeque. Os trabalhadores e suas organizações pressionavam por uma regulação estatal que reduzisse as aprofundadas desigualdades, especialmente no campo do trabalho. Os Estados Nacionais passaram a incorporar as questões do trabalho, produzindo normas. Contribuiu para esse processo a criação, no Pacto da Paz (1919), do Bureau Internacional do Trabalho, nascido com a Liga das Nações. Mais tarde OIT. Depois da segunda guerra, laços de solidariedade costuraram os “anos gloriosos” (Biavaschi; Vazquez, 2020).

Na crise desse sistema, representada metaforicamente pela eleição de Reagan nos EUA e pela condução de Thatcher a primeira-ministra do Reino Unido, no final da década de 1970, as ideias liberais são retoma-

das, chegando com força na América Latina dos 1990. O Brasil não ficou alheio a essa realidade. Os ventos resistidos retornaram com a crise de 2015. O *impeachment* da Presidenta Dilma, verdadeiro golpe institucional, foi marco no avanço desse ideário. O sistema público de proteção ao trabalho é duramente atacado, pois são “pedras no sapato” ao “livre” trânsito do desejo insaciável de acumulação de riqueza abstrata que move o capitalismo.

NOTA 3 – As reformas liberalizantes e seus significados

O ideário liberal que soprara na década de 1990 reapareceu na crise que, instalada em 2015, foi aprofundada em 2016. Depois do *impeachment* da Presidenta Dilma Rousseff seguiram-se reformas o teto do gasto público por vinte anos, as reformas da previdência e a trabalhista, vigente desde novembro de 2017: Lei 13.467/2017.

Essa reforma, em processo (expressa-se também nas medidas provisórias subsequentes), está alicerçada na lógica do encontro direto das vontades “iguais” entre empregados empregadores, definido como espaço prevalente da produção das normas trabalhistas. Além da ênfase aos acordos individuais, sob as promessas de ampliar empregos, incorporar os excluídos à tela de proteção social, integrar terceirizados e propiciar desenvolvimento econômico, a reforma legitimou formas de uso da força de trabalho até então ilegítimas, sendo questionadas perante a Justiça do Trabalho, objeto de fiscalizações (Termos de Ajustes de Condutas, TACs e autuações dos Auditores Fiscais), introduzindo, em síntese: contrato intermitente, com pagamento apenas do tempo trabalhado mesmo que à disposição por tempo maior; contrato em tempo parcial e temporário; tele trabalho sem controle de jornada; terceirização irrestrita; e, “autônomo exclusivo”, forma de contratar espúria que permitiu às empresas atender suas necessidades permanentes alocando trabalhadores “por conta própria”. Como os dados da PNAD-C demonstram, nos quase cinco anos da reforma de 2017, foram os informais e os “por conta própria” os que mais cresceram. Essa é, certamente, uma das consequências da reforma

trabalhista de 2017 que, contrariando as promessas de seus defensores, tão trouxe os resultados prometidos. Ao contrário. Acirra-se a precarização e aprofundam-se as desigualdades, com dados preocupantes de desemprego e informalidade, em cenário de maior fragmentação das organizações sindicais.

Foi em um cenário dessa ordem que o país recebeu a pandemia da COVID-19. Apesar de notas técnicas (CESIT, 2020) e textos¹ indicando caminhos para que se concretizasse o direito à vida dos cidadãos e da economia, as medidas de governo reproduziram a lógica da prevalência dos contratos individuais de trabalho, contribuindo para reduzir a renda do trabalho, deprimindo a demanda por consumo e ampliando inseguranças. O medo do porvir atingiu a grande maioria, sobretudo os mais vulnerabilizados. As medidas de governo para a pandemia, na contramão dos demais países, foram insuficientes para assegurar trabalho, renda e fluxos de renda, deteriorando-se os indicadores do mercado de trabalho e comprometendo a demanda por consumo, com prejuízos à própria economia que seus defensores dizem defender. Na realidade, impondo arrocho salarial (Manzano; Borsari, 2020). Notas técnicas (CESIT, 2020) e textos² indicavam outros caminhos para que a vida da população e da economia fosse preservada. Porém, a via escolhida foi outra. Os resultados aí estão.

NOTA 4 – Os trabalhadores em plataformas digitais

Diante das transformações tecnológicas e das alterações da vida social, econômica e política, questiona-se: o que há de novo e o que há de velho com a disseminação das plataformas digitais? A chamada *uberização* não inicia com a *Uber* e não se resume às ocupações dos motoristas, motoboys e *bikeboys*, estendendo-se a outras ocupações como: trabalho doméstico, de concertos, bancários, serviços em hotéis, incluindo, até, alocação de professores, advogados para tarefas de realização de audiências, ex-bancários em sistemas de *Franks*, etc. Sua definição não se limita ao uso

¹ Ver em <https://www.cesit.net.br/>.

² Ver em <https://www.cesit.net.br/>.

das plataformas digitais, como *Uber*, *Ifood*, *Rappi*, *Loggi*, *Get Ninjas*, englobando uma gama de processos políticos, econômicos e sociais.

Segundo Abílio, a *uberização* refere-se às novas formas de controle, organização e gerenciamento do trabalho em que trabalhadores passam a administrar suas atividades, subordinados, porém, a controles eficientes, complexos e de difícil mapeamento, terceirizando “a execução do gerenciamento para a multidão de usuários-consumidores-vigilantes” (Abílio, 2018, p. 58). Segundo ela, a *uberização* apresenta um trabalhador *just-in-time*, disponível para o trabalho mas que só exerce a atividade quando demandado. Esses trabalhadores, não mais restritos ao espaço da fábrica, escritório ou de qualquer estrutura física que determine o local do trabalho, conformam multidões de crescimento expressivo, cujos números são, ainda, difíceis de serem calculados, como expressivo é o aumento dos usuários das plataformas (Manzano; Krein, 2020).

A forma de remuneração se altera, ainda que a configuração do salário estipulado pelas plataformas não seja nenhuma novidade. O trabalhador de plataforma recebe pelo trabalho demandado, aproximando-se da definição descrita por Marx (2013) de salário por peça. É que as características esboçadas por Marx ao tratar o salário por peça estão presentes na *uberização*, como o controle de qualidade e da intensidade pela própria forma-salário, isto é, o trabalhador de plataforma precisa se esforçar para ter uma avaliação mediana por parte do usuário que ateste a qualidade do seu serviço prestado e seu salário aumenta conforme o número de atividades prestadas. O salário por peça, forma mais apropriada à produção capitalista, contribui para a falsa ideia de liberdade e autocontrole dos trabalhadores.³

A ausência de direitos trabalhistas é a regra, em uma relação que opera a transferência dos riscos e dos custos do trabalho da empresa para

³ Em 2020 a *Uber* implementou em seu aplicativo o recurso de desconectar o motorista após 12 horas trabalhadas, tentativa que nem de longe resolve a questão da excessiva jornada desses trabalhadores. Ver: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-ferramenta-que-limita-o-tempo-online-do-motorista-dirigindo-usando-o-aplicativo-para-promover-seguranca-viaria/>.

o trabalhador, forjada na ideologia do “empreendedorismo”, com as novas tecnologias borrando as fronteiras entre tempo de trabalho e de não trabalho, conformando-se processo de informalização mais amplo (Abílio, 2020; Abílio et al., 2021) que atinge tanto os países da periferia, inseridos em postos de trabalhos informais e precarizantes, quanto os do centro, estruturados sob a égide do trabalho assalariado e com direitos. São as plataformas que determinam quem pode trabalhar, quando e como trabalhar, bem como as condições do despedimento. Os critérios de entrada na plataforma são definidos pelas empresas de plataformas digitais que se colocam como necessária na intermediação entre os que ofertam o serviço e os que dele necessitam.

As formas de controle são efetivadas via algorítmicos, com estímulos que contribuem para a falsa concepção do engajamento espontâneo do trabalhador. Os usuários das plataformas digitais também aparecem como elementos de controle do trabalho ao contribuírem para validar o serviço prestado (Slee, 2017). Exercendo controle subjetivo, suas avaliações levam o trabalhador a centrar neles suas preocupações para permanecerem no aplicativo. Note-se que o controle tradicional via gerência é substituído pelo algoritmo: impessoal que mescla mecanismos de consentimento, conflito e resistência (Burawoy, 1979; Scapini, 2020). Assim, há intenso controle sobre o processo de trabalho, mais vivo e mais aperfeiçoado, sem clareza quanto as regras e normas (Scapini, 2021, p. 12), Nesse contexto, os dados assumem alta importância financeira e sua extração, além da coleta de informações, importa extração de valor e recursos (Grohmann, 2020, p. 98). Importante, ainda, referir à introdução das *Franks*, por meio das quais antigos bancários, em regra aposentados, realizam para os bancos atividades tipicamente bancárias, sob o rótulo de “autônomos”, com danos a uma categoria já bastante atingida com a expansão dos correspondentes bancários.

As plataformas digitais representam modelo empresarial que se utiliza da tecnologia digital e dos meios atuais disponíveis de telecomunicação, em um mercado em que agentes interagem para realizar negócios (Carelli;

Oliveira, 2021, p. 53), frisando que a plataforma em si não é a atividade econômica da empresa, argumento, aliás, usado como justificativa em decisões judiciais que negam o vínculo de emprego. No caso da *Ifood*, a atividade econômica é o serviço de entrega. As plataformas digitais, também identificadas por empresa-aplicativo (Abílio et al., 2021), são empresas que se utilizam de *software* e de sua parte visível que é o aplicativo nos celulares, para gestar e explorar o trabalho por meio do uso de algoritmos e dados. Em regra empresas que, ao realizarem intermediação na oferta e procura dos serviços, apresentam-se falsamente como empresas de tecnologia, construindo a ideia enganosa de que o trabalhador está contratando um serviço de aplicativo, tal como contrata um serviço de luz. A negação do assalariamento ou, em termos jurídicos, do vínculo de emprego, é uma das estratégias empresariais centrais. Ainda que essa estratégia não seja novidade, a tecnologia da informação tem sido usada para intensificar a exploração do trabalho e obscurecer a presença da subordinação. Esta, verdadeira subordinação estrutural, objetiva, em que as atividades realizadas se integram nas finalidades do tomador dos serviços.

Por fim, ainda que não seja novidade, sempre é válido demonstrar, por meio de dados quantificáveis, as duras condições de trabalho, algo que parecia impensável diante do desenvolvimento tecnológico. As jornadas são elevadas. Carelli (2017), em pesquisa com motoristas da *Uber*, mostra que 70% dos entrevistados trabalhava mais de 44 horas semanais, com mais de 1/3 (35%) em jornadas de mais de 61 horas semanais, podendo ultrapassar 91 horas. Scapini (2020) encontrou motoristas trabalhando 98 horas semanais. Essas jornadas também podem ser encontradas entre os *bikeboys*. Segundo pesquisa da Aliança Bike, a maioria dos entregadores trabalha sete dias da semana (57%), seguido por seis dias (24%) e cinco dias (11%). Em relação à quantidade de horas, a média é de 9:24 horas por dia, sendo que 25% trabalha até 8 horas, 50% até 10 horas e 75% até 12 horas. Assim, a exploração se efetiva por meio de longas jornadas, evidenciando não se tratar de bico ou complemento da renda, mas único meio de sobrevivência.

Nota 5 – Decisões judiciais internacionais e nacionais

Um dos debates atuais no cenário jurídico mundial e nacional diz respeito à natureza do vínculo entre trabalhadores de aplicativos e as plataformas digitais. Há os que reconhecem a subordinação algorítmica nessa relação ou, mesmo, estrutural, apontando para sofisticados programas de pontuação, punições e recompensas (tipo 01). No meio termo, há os que, conquanto não reconheçam vínculo de emprego, atribuem a esses trabalhadores certos e definidos direitos (tipo 02). Na outra ponta, há os que defendem que a liberdade de o trabalhador escolher a jornada, recusar a oferta de trabalho sem, em tese, ser penalizado, afasta o vínculo de emprego (tipo 03). Essas compreensões, que permitem se tente uma tipologia, repercutem, internacional e nacionalmente, tanto nas decisões judiciais quanto na forma de regular esse trabalho que, na pandemia, adquiriu contornos de essencialidade.

5.1 Tribunais internacionais: alguns julgamentos e suas repercussões

Enquanto no Brasil ainda não se possa falar em tendência jurisprudencial, eis que poucos os julgamentos pelo Tribunal Superior do Trabalho, TST (algumas decisões das 3ª (recente, reconhecendo o vínculo de emprego, 4ª, 5ª, 8ª Turmas) que, ao fim e ao cabo, tem a incumbência de uniformizar a jurisprudência no campo trabalhista, decisão do Tribunal Supremo da Espanha reconheceu a condição de empregado a um entregador da plataforma *Glovo*. Essa decisão impulsionou encaminhamento de projeto de lei por iniciativa do Ministério do Trabalho e Economia Social da Espanha, no campo do diálogo social. Em 10 de março/21, o Ministério do Trabalho e Economia Social formalizou acordo sobre o conteúdo dessa regulação, gestado em comissão tripartite: Comisiones Obreras (CCOO) e Union Geral de Trabajadores (UGT), organizações empresariais CEOE e Cepyme, e o Ministério do Trabalho e Economia Social. Pelo acordo, o trabalho assalariado é presumido para as pessoas que fazem entrega de qualquer produto de consumo ou mercadoria via plataformas digitais. Além disso, os trabalha-

dores conquistaram direitos de informação, com representação legal para controle das tecnologias usadas em todos os tipos de empresas com impacto direto no emprego e nas condições de trabalho, sendo reconhecida a incidência da nova tecnologia e a necessidade de que essa realidade seja incorporada pela legislação que garanta direitos coletivos e individuais aos trabalhadores. (Fonte: Mundo Sindical, 17/03/2021.)

É verdadeiro que na Espanha não houve imediato reconhecimento desses direitos. Levada a questão ao Judiciário, as decisões dividiam-se entre reconhecimento do trabalho por conta própria ou por conta alheia. Mas em setembro de 2020, em meio à pandemia, o Tribunal Supremo reconheceu que estavam presentes as características da relação de emprego. Seguem alguns fundamentos utilizados: i) a empresa se apropria do resultado da prestação do trabalho e exerce controle diretivo sobre o processo produtivo e sobre o trabalhador via algoritmo e sistema de geolocalização; ii) o entregador não tem ingerência sobre os acordos estabelecidos entre a *Glovo* e os clientes, não fixa preços nem sua remuneração; iii) embora o celular e a motocicleta ou bicicleta pertençam ao trabalhador, são meios acessórios, complementares ao exercício da atividade, cuja infraestrutura essencial é a marca empresarial e o programa informático desenvolvido pela empresa. O legislativo segue discutindo com sindicatos, associações e empresas, enquanto o Judiciário prossegue reconhecendo, em regra, vínculo de emprego, processo que está sendo referência para além da União Europeia.

Na Itália, em 24 de janeiro de 2021 a Justiça exigiu regularização de cerca de 60.000 entregadores em domicílio que trabalham para plataformas como *Uber Eats* e *Deliveroo*. Para a justiça italiana, os entregadores são trabalhadores independentes e não autônomos, em que a grande maioria trabalha com contratos de independentes e ocasionais.

No Reino Unido (Lobão, 2021), em 19 de fevereiro de 2021, ação movida por motoristas que trabalham para a plataforma *Uber*, de transporte de passageiros, a Corte britânica manteve decisões de tribunais do trabalho, classificando-os como “trabalhadores”, figura intermediária entre

empregados e autônomos, garantindo-lhes direitos como: salário mínimo, férias e regras sobre a jornada. Na decisão, a Corte pontuou alguns aspectos de como a *Uber* age: i) determinação unilateral do preço da viagem e a taxa de serviço, com controle da remuneração; ii) fixação, nos termos de uso e sem ouvir os trabalhadores, da forma pela qual o trabalho deve ser realizado; iii) submissão dos motoristas às regras e às formas de controle por ela definidas, evidenciando subordinação; iv) grau de controle em relação à maneira pela qual os motoristas trabalham, sendo principal o sistema de ranqueamento (o motorista com nota abaixo do padrão pode ser suspenso ou dispensado) que gerencia o desempenho, sendo base para decidir a permanência ou o desligamento do motorista, forma clássica de subordinação; e, v) restrição da comunicação entre motoristas e passageiros ao mínimo necessário com mensagens trocadas via aplicativo. A partir desses pontos, concluiu que a *Uber* controla e determina como o trabalho deve ser realizado, sendo grande beneficiária da lealdade dos consumidores. A seguir, em 23 de fevereiro, a Organização Internacional do Trabalho, OIT, no relatório sobre perspectivas sociais e de emprego no mundo, dedicou a edição de 2021 ao papel das plataformas digitais nas transformações no mundo do trabalho.

Já na Holanda, também fevereiro de 2021, o Tribunal concluiu que esses trabalhadores são empregados da plataforma *Deliveroo*.⁴ Em ação coletiva da Federação Nacional de Sindicatos Holandeses, negou-lhes a condição de autônomos, determinando aplicação da negociação coletiva dos trabalhadores em transporte de mercadorias, sob o argumento de que o contrato é padronizado, elaborado unilateralmente pela plataforma e inegociável. Percebeu a Corte a existência da relação de autoridade entre empresa e entregadores, em que sistemas digitais da empresa que ligam os entregadores aos pedidos de entrega têm papel central, sendo falaciosa a liberdade dos entregadores. Essa decisão foi confirmada pelo Tribunal Recursal diante da presunção de existência de relação de trabalho quando a atividade é realizada no ramo de negócio empresarial que ressaltou

⁴ Ver em: <https://trab21.blog/2021/02/16/tribunal-holandes-determina-que-entregadores-sao-empregados-da-plataforma-deliveroo/>.

o monitoramento constante por GPS realizado pelo algoritmo *Frank* da *Deliveroo* que verificava a qualidade do trabalho, configurando-se controle de longo alcance. Ainda, afirmou que, com o sistema *Login Free*, os bônus aumentaram muito em meio à redução da remuneração base para cada viagem (de € 6,00 para média de € 3,50 ou € 4,80), ampliando, por sua vez, a capacidade de a *Deliveroo* influenciar o comportamento dos entregadores, indicando autoridade. Ressaltou, ainda, que os restaurantes e clientes olham os entregadores como parte da *Deliveroo* e não como empreendedores independentes. Por outro lado, a baixa remuneração, motivando, inclusive, pagamento pela empresa de seguro acidentário, é indicativa do contrato de trabalho. Dessa decisão que, em tese, não cabe recurso, efeitos são produzidos para todos os entregadores da Holanda. Essas e outras decisões têm sido, no Brasil, referência para algumas decisões de Tribunais Regionais do Trabalho.

5.2 Decisões brasileiras: jurisprudência em construção

Ainda que não se possa falar de uma jurisprudência trabalhista asentada quanto à natureza do vínculo entre trabalhadores contratados e as plataformas digitais, havendo um direito em disputa, seguem decisões regionais que se têm inclinado pela condição de empregados desses trabalhadores (tipo 01), como se verá por ordem de regionais

A 1ª Região, Rio de Janeiro, permite o destaque de duas decisões do Tribunal Regional. A 1ª Turma, no processo n. 0100268-02.2020.5.01.0263, analisando o tema da natureza do vínculo do trabalhador com a empresa 99 Táxi, concluiu por sua condição de empregado (tipo 01), destacando a pessoalidade na prestação dos serviços e a subordinação evidenciada pelo controle algorítmico, afirmando que a plataforma digital controla os valores dos serviços de transporte, destinando um percentual ao trabalhador e condicionando sua permanência na plataforma “[...] às avaliações feitas pelos usuários; estabelece o número mínimo de corridas a ser realizado, existindo, inclusive, punições”. Dessa forma, adaptando o conceito de subordinação às relações modernas, concluiu pelo víncu-

lo de emprego, com todos os direitos decorrentes. Na mesma linha, a 7ª Turma, processo 0100853-94.2019.5.01.0067, conclui pelo vínculo de emprego entre o motorista e a *Uber*, com subordinação algorítmica, cuja programação se insere nas estratégias de gestão, evidenciando controle, fiscalização e comando.

A 3ª Região/MG, por meio da 1ª Turma do seu Tribunal, reformou a sentença para reconhecer a relação de emprego entre motoboy entregador e a *iFood*. No processo, o trabalhador alegou ter sido admitido pela empresa de aplicativo para a função de *motoboy* entregador, sem carteira de trabalho, cadastrado na plataforma *iFood* para entregas. A *iFood* negou cadastro na plataforma, afirmando ter sido o autor contratado por empresa de entrega expressa e que, caso os pressupostos da relação de emprego se evidenciem, esta seria com a referida empresa. Alegou, ainda, que atua no fornecimento de plataforma digital e que são as “operadoras de logística” que desenvolvem a atividade de entrega e captam a demanda via plataforma. Mas não trouxe a documentação relativa ao contrato com essa operadora de logística, não provando a alegação. Segundo a testemunha do autor ele era visto com bolsa da *iFood*, corroborando que o trabalho se dava em benefício desta. Após analisar contratos e o manual do entregador da *iFood*, concluiu que esta mantém rígido controle dos entregadores. Segundo a decisão, o fato de as disposições do manual do entregador da *iFood* prever “inexistência de vínculo empregatício” não determina a natureza dessa relação diante dos princípios da verdade real e da primazia da realidade. Destacando haver fraude e invocando o artigo 9º da CLT, concluiu pelo vínculo de emprego. A decisão ainda não transitou em julgado já que, reconhecido o vínculo pelo TRT, o processo foi devolvido à Vara para julgar os demais pedidos. (Fonte: TRT3, MG.)

Na 4ª Região, Rio Grande do Sul, foi reconhecido o vínculo de emprego entre o motorista e a *Uber*, processo 0020750-38.2020.5.04.0405, com invocação de fraude na chamada *uberização* das relações de trabalho, em que, no chamado capitalismo de plataforma, operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecno-informática) que pre-

tensamente criariam “novas formas” de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são aqueles presentes em uma relação de emprego, escamoteados por nomes que transmudam a figura do empregador no “facilitador”, “gestor” ou “aproximador de pessoas”, etc., sem garantias, com avaliação e cobrança afeta ao usuário da plataforma, repassada instantaneamente pelo algoritmo, evidenciando controle e subordinação, em uma relação de emprego fundada na exploração de trabalho por conta alheia, com os meios de produção sendo propriedade da plataforma. Nesse contexto, ainda, reconhecendo conduta reiterada de supressão massiva de direitos trabalhistas, conclui, diante de quadro processual abusivo e nefasto, pelo dumping social. Reconhece não haver nada de novo nessa burla, mas adoção de novo método de engenharia informática que mascara a relação de emprego, reformando a sentença (tipo 01). E ao reconhecer a prática do dumping social, condena também ao pagamento de indenização.

Na mesma linha são os acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª Região/SP – PROCESSO n. 1000963-33.2019.5.02.0005 e 1000478-61.2019.5.02.0028; TRT 11ª Região/AM – PROCESSO n. 0000416-06.2020.5.11.0011; TRT 15ª Região/Campinas/SP – PROCESSO n. 0011710-15.2019.5.15.0032.

O Tribunal Superior do Trabalho, TST, tem como uma de suas atribuições uniformizar a jurisprudência trabalhista. Até o momento, o TST examinou a natureza do vínculo no trabalho em questão em esparsas decisões de Turmas, não se configurando ainda tendência jurisprudencial. Sequer há decisões da SDI-1, sessão que busca uniformizar a jurisprudência no âmbito do próprio TST, via embargos. As demandas dos trabalhadores por plataforma por direitos desembocaram em ações judiciais, elevando o tema à condição de um dos debates atuais quanto à natureza do vínculo entre trabalhadores de aplicativos e as plataformas digitais. Há os que defendem que a liberdade de o trabalhador escolher a jornada, recusar oferta de trabalho sem ser, em tese, penalizado, afasta a existência do vínculo de emprego. Mas há importantes julgados reconhecendo a subordinação al-

gorítmica ou, mesmo, estrutural, diante de sofisticados programas de pontuação, punições e recompensas. A controvérsia está instalada. O TST, até o momento, examinou a natureza desse vínculo em esparsas decisões de algumas Turmas, sem configurar tendência jurisprudencial. No entanto, a 3ª Turma do TST, no final do ano de 2021, em voto paradigmático do relator, Ministro Maurício Godinho que, em muito, reproduz os fundamentos invocados por Tribunais europeus, inaugurou naquela Corte o reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas e aplicativos de transporte, como Uber, 99 e Cabify. O julgamento, que estava suspenso diante de pedido de vista do Ministro Alexandre Agra Belmonte quando estava já formada a maioria⁵. Retomado o julgamento no dia 7 de abril de 2022, a 3ª Turma confirmou o voto do Ministro Relator, consagrando o entendimento de existência de vínculo de emprego. Mesmo assim, ainda não se pode falar em tendência jurisprudencial.

O levantamento a seguir relaciona julgamentos de algumas Turmas no período 2020-2021 (pesquisa em andamento no Observatório do GT Mundos do Trabalho do CESIT) em ações contra a UBER. Nesse marco temporal, dos 35 acórdãos obtidos, 8 discutem vínculo de emprego. Nesse levantamento não está incluído o RR – 100353-02.2017.5.01.006, da 3ª Turma do TST de abril de 2022, consagrando entendimento de vínculo de emprego.

TERMO DE PESQUISA “UBER VÍNCULO EMPREGO”

4ª Turma Processo RR-10555-54.2019.5.03.0179 – Acórdão negou Provimento ao Recurso de Revista do Reclamante, não reconheceu o vínculo; trânsito em julgado em 26/03/2021;

4ª Turma Processo AIRR-10575-88.2019.5.03.0003 – Acórdão negou Provimento ao Agravo de Instrumento, AI, do Reclamante diante do Recurso de Revista, RR, não recebido, não reconheceu o vínculo; trânsito em julgado em 08/06/2020;

⁵ <https://www.migalhas.com.br/quentes/356651/tst-maioria-da-3-turma-ve-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo>

8ª Turma Processo AIRR-10575-49.2019.5.03.0113 – Acórdão negou Provimento AI do Reclamante (RR não recebido). Vínculo não reconhecido; trânsito em julgado 02/10/2020;

5ª Turma Processo RR-1000123-89.2017.5.02.0038 – Acórdão deu Provimento ao RR da UBER, afastando o vínculo de emprego. Os Embargos de Declaração do Reclamante rejeitados. Embargos à SDI-1 negado seguimento. Agravo incluído em Pauta 21/10/2021;

8ª Turma Processo AIRR-1002011-63.2017.5.02.0048 – Acórdão negou provimento AI do Reclamante (RR não recebido). Não reconheceu vínculo; trânsito em julgado 25/11/2019;

8ª Turma Processo AIRR-10802-79.2018.5.03.0111 – Acórdão negou provimento ao AI do Reclamante (RR não recebido). Não reconheceu o vínculo; trânsito em julgado 29/10/2019;

8ª Turma Processo AIRR-10950-11.2017.5.03.0181 – Acórdão não conheceu do AI do Reclamante (RR não recebido). Não reconheceu o vínculo; trânsito em julgado 27/03/2019;

8ª Turma Processo AIRR-11199-47.2017.5.03.0185 – Acórdão negou provimento ao AI do Reclamante (RR não recebido). Não reconheceu o vínculo; trânsito em julgado 21/02/2019.

5.3 Estratégia Uber e 99 Táxi para evitar decisões judiciais desfavoráveis

A *Uber* e também a *99 Táxi* têm utilizado o processo judicial para evitar a construção da jurisprudência trabalhista em seu desfavor. Em todos os Tribunais Regionais do país essa estratégia está sendo utilizada no sentido de buscar celebrar acordo nos casos em que, em razão da composição das câmaras e turmas, visualiza riscos de que a decisão seja contrária ao seu interesse. Dessa forma, visa a impedir que os Tribunais unifiquem a jurisprudência, impedindo a seu curso normal pelos meios processuais próprios. Nos processos em que esse risco de reconhecimento do vínculo de emprego é menor, o acordo não é proposto. Essa estratégia de uso do processo em benefício próprio assume ainda grave dimensão, eis que o acordo contempla cláusula de quitação geral e renúncia de pretensões.

Os Regionais, em algumas decisões, têm reconhecido a estratégia da empresa e, assim, não é homologado o acordo, prosseguindo no julgamento, com reconhecimento do vínculo entre o motorista e as empresas *Uber* e *99 Táxi*. Esta estratégia já foi reconhecida por quatro Tribunais Regionais do Trabalho, seguem os números de alguns deles e respectivos Tribunais: TRT 1ª Região – PROCESSO n. 0100853-94.2019.5.01.0067, PROCESSO n. 0100268-02.2020.5.01.0263; TRT 3ª Região – PROCESSO n. 0010258-59.2020.5.03.0002; TRT 11ª Região – PROCESSO n. 0000416-06.2020.5.11.0011; TRT 15ª Região – PROCESSO n. 0011710-15.2019.5.15.0032.

Importante o acórdão da 11ª Região ao se reportar às decisões de outros países, como EUA, Canadá, Inglaterra, Suíça (órgão que administra o seguro social de acidentes do trabalho definiu que a *Uber* é empregadora para fins da legislação previdenciária), França (órgão que faz a gestão do sistema de benefícios da previdência social, Union de Récouvrement des Cotisations de Sécurité Sociales et d'Allocations Familiales, aplicou sanção administrativa à *Uber* por falta de recolhimento de cotas sociais, apontando para subordinação jurídica entre ela e os motoristas, sendo que *Uber* recorreu ao Tribunal de Assuntos de Seguridade Social que acolheu sua tese de nulidade por violação à ampla defesa, sem que ainda tenha havido decisão de mérito), Espanha e precedentes no Brasil, não homologando o acordo proposto e, assim, não referendando a estratégia da *Uber*, invocando, entre outros, o princípio da vedação do retrocesso social. Os demais acórdãos dos outros Regionais são na mesma linha.

Considerações finais: a batalha entre titãs

Em tempos em que os limites da moral, da natureza, de idade e sexo, de dia e noite, parecem rompidos, *enquanto o capital celebra suas orgias* (Marx), lembremos que os homens do século XIX e seu ambiente natural, com destinos dirigidos pelo mercado e despojados da proteção das instituições, foram triturados à ação de *moinhos satânicos* (Polanyi). Retomando a marcha civilizatória de que fala Freud e, diante da ação do

capitalismo que, ao embalo das finanças e das plataformas digitais, dissolve as relações sociais, intensifica o trabalho e despessoaliza o tempo, sem direitos, pensemos: na ação coordenada pelo Estado e seu papel quanto a assegurar trabalho, renda e fluxos de renda, visando ao enfrentamento da grave crise econômica que se aprofundará na saída da pandemia; e em um sistema público de proteção social ao trabalho, com regulação pública que incorpore toda a classe trabalhadora em direitos e garantias, independentemente da natureza dos serviços trabalhos, com instituições que lhe dê eficácia para que ninguém fique à mercê da força bruta (Hobbes), a força bruta do capital.

REFERÊNCIAS

Abílio, Ludmila. **Make up do trabalho**: uma empresa e um milhão de revendedoras. Tese de doutorado encaminhada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2011.

Abílio, Ludmila. Uberização e viração: mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista. **Margem Esquerda**, n. 31, 2º semestre, 2018.

Abílio, Ludmila. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: Antunes, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

Abílio, Ludmila et al. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, maio-ago. 2021.

Amorim, Henrique; Grohmann, Rafael. **O futuro do trabalho**: entre novidades e permanências. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2021.

Belluzzo, Luiz Gonzaga. **O capital e suas metamorfoses**. São Paulo: Unesp, 2013.

Belluzzo, Luiz Gonzaga. "Informalidade formalizada", **Carta Capital**, 9 set. 2020.

Biavaschi, Magda B. **O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942**: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. Tese apresentada ao

Instituto de Economia da Unicamp para obtenção do título de Doutora em Economia Social do Trabalho, Campinas, 2005.

Biavaschi, Magda B. **O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2007.

Biavaschi, Magda B; Vazquez, Bárbara.V. **Notas sobre algumas Medidas Provisórias encaminhadas em tempos de pandemia: regresso aos moinhos satânicos?** Cesit/Unicamp, 2020.

Biavaschi, Magda B. “Quando os interesses individuais subjugam o sentido do público. *In: Alvarenga, Ana Paula et al. (Orgs.). Trabalho além da barbárie.* Campinas: Lacier Editora, 2022, p. 189-191.

Berardi, Franco “Bifo”. **Fenomenologia Del Fin.** Buenos Aires: Caja Negra, 2020.

Braverman, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

Burawoy, Michael. **Manufacturing consent.** Chicago: University of Chicago Press, 1979.

Carelli, Rodrigo de L. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In: Leme, Ana Carolina et al. (Org.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.* São Paulo: LTr, 2017.

Carelli, Rodrigo de L; Oliveira, Murilo C. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho.** Belo Horizonte: Dialética, 2021.

CESIT. **Emprego, trabalho e renda para garantir o direito à vida.** Nota técnica. Campinas, 2020.

Freud, Sigmund. **O mal-estar na civilização.** Rio de Janeiro: Imago, 1997.

Grohmann, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In: Antunes, Ricardo (org.) Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo, 2020.

Hobbes, Thomas. **Leviatã ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil.** 2. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1979. (Os Pensadores).

Lobão, André. Justiça britânica reconhece direitos de trabalhadores do UBER e OIT pede regulamentação para quem trabalha em plataformas digitais. **Sindispetro/RJ**, 17 de março, 2021. Em: <https://sindispetro.org.br/justica-britanica-reconhece-direitos-de-trabalhadores-do-uber-e-oit-pede->

regulamentacao-para-quem-trabalha-para-plataformas-digitais/.

Manzano, Marcelo; Borsari, Pietro. Redução salarial proposta pelo governo empurra o país para a depressão. **Fundação Perseu Abramo**, 3 abr. 2020.

Manzano, Marcelo; Krein, André. **A pandemia e trabalho de motoristas e entregadores no Brasil**. 2020. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf. Acesso em: 20 jul. 2021.

Marglin, Stephan. Origem e funções do parcelo das tarefas (para que servem os patrões?). In: Marques Neto, Agostinho Ramalho. Hobbes e as Paixões. **Empório do Direito**, 4 abril, 2015. Em: <http://emporiododireito.com.br/leitura/hobbes-e-as-paixoes-por-agostinho-ramalho-marques-neto>

Marx, Karl. **O capital, Livro I: o processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

Polanyi, Karl. **A grande transformação**. Rio de Janeiro: Campus, 1980.

Reich, Roberto. **How wealth inequality spiraled out of control**, nov. 3, 2021. Em: https://robertreich-org.translate.google/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt-R&_x_tr_pto=nui,sc.

Scapini, Ezequiel Zanco. **Nem chefe, nem escritório? Controle e subordinação na uberização do trabalho**. Dissertação de Mestrado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020.

Slee, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017.

4

EL FUTURO DEL TRABAJO Y DESREGULACIÓN LABORAL: EL CASO DEL TELETRABAJO EN EL URUGUAY

Hugo Barretto Ghione

I. El futuro de los derechos laborales en la visión de la Organización Internacional del Trabajo

El discurso sobre el futuro del trabajo circula en todos los ámbitos del mundo laboral: en los fundamentos de las recientes reformas laborales, educativas y de seguridad social; en estudios, monografías y tesis académicas; en publicaciones, congresos, investigaciones, en informes de organismos internacionales, etc, que lo han convertido en un tópico de nuestro tiempo.

En la Organización Internacional del Trabajo, el interés por el futuro del trabajo ha coincidido con la celebración del centenario del organismo, creado como es sabido en el capítulo XIII del Tratado de Versalles, que puso fin a la primera guerra mundial.

Como parte de la preparación de ese acontecimiento, el Director General del organismo nombró una "Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo" que produjo en enero de 2019 un muy interesante documento denominado "Trabajar para un futuro más prometedor" (OIT, 2019), que "examina cómo lograr un mejor futuro de trabajo para todos en un mo-

mento que experimentamos cambios sin precedentes y grandes desafíos en el mundo del trabajo”.

Es casi un lugar común en los análisis del fenómeno adjudicar una incidencia focal al avance tecnológico en los cambios y las transiciones del futuro del trabajo, y el informe de la Comisión no queda fuera de ese enfoque. Dice, en efecto, que:

Los avances tecnológicos – la inteligencia artificial, la automatización y la robótica- crearán nuevos puestos de trabajo, pero quienes van a perder sus trabajos en esa transición podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades. Las competencias de hoy no se ajustarán a los trabajos del mañana y las nuevas competencias adquiridas pueden quedar desfasadas rápidamente

Diversos estudios en muchos países, incluyendo a Uruguay, efectúan prospectivas acerca de cuáles oficios quedarán obsoletos o podrán ser sustituidos por el trabajo crecientemente automatizado.

El documento de OIT agrega otros factores que influyen en el futuro del trabajo, como los cambios demográficos y medioambientales así como el proceso de globalización de los mercados, sin soslayar:

Las desigualdades persistentes, que tienen fuertes repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto

Esta narrativa profusa sobre la tecnología y los empleos ha opacado otra pregunta que conviene hacerse, como es interrogarse no tanto por el destino individual de las personas de cara al futuro del trabajo, sino cuál podrá ser *el futuro de las relaciones laborales*.

Un encare de ese tipo nos permitiría indagar sobre qué podrá esperarse de las políticas laborales, de seguridad social y hasta de formación profesional y de los diversos modos de mediación de los intereses de los trabajadores y empleadores que el Estado deba arbitrar.

Parte de esas reflexiones también comprenden el papel de la autori-

dad del empleador y de las distintas dimensiones (económica y social) de la democracia, incluyendo su incidencia en la determinación de las distintas maneras de organizar el trabajo y el tema siempre conflictivo de la distribución del producto del trabajo entre productores y propietarios.

O sea, que una pregunta seguramente más incómoda que la configuración de las consecuencias del avance tecnológico sobre los empleos es introducirnos en la cuestión del “futuro de la distribución del poder” en la empresa.

Una pregunta de ese tipo desata de inmediato temáticas tales como el papel del Estado, la autonomía y el reconocimiento de los interlocutores sociales y el desarrollo de sus capacidades de representación y negociación, las características del conflicto laboral, la evolución de los sistemas de relaciones laborales, etc.

Dejemos anotada esta pregunta verdaderamente sustantiva, que no puede resolverse en este momento ni menos aún mediante un breve ejercicio ensayístico como el presente, para tornar nuevamente la mirada al documento de la Comisión Mundial de la OIT.

En este punto, debemos recordar que “Trabajar para un futuro más prometedor” fue el principal insumo con que contó la “Declaración del Centenario sobre el futuro del Trabajo”, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, que pasó a integrar el elenco de instrumentos fundamentales del organismo, a la par de la Constitución de 1919, la Declaración de Filadelfia de 1944, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo, de 1998 y la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, de 2008.

El documento abunda sobre asuntos tales como la transición justa, el desarrollo sostenible, la promoción de la adquisición de competencias laborales, la igualdad de género, el apoyo al sector privado y la creación de un entorno favorable para las empresas, la transición de la economía informal a la economía formal y fortalecimiento de las instituciones del trabajo, entre otros.

Sobre este último aspecto, el cap. III.B de la Declaración del Centenario exhorta a los países miembros de la OIT a:

Ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones colectivas efectivas para lograr la transición a la formalidad

Agrega que “todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada” teniendo en cuenta el respeto a los Derechos Fundamentales, un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado, el límite máximo al tiempo de trabajo, y la salud y seguridad en el trabajo.

El elenco de derechos listados coinciden con los identificados como parte de la “Garantía Social Universal” que propone el informe “Trabajar para un futuro más prometedor”, lo que significaría aumentar de manera importante el número de derechos que integran la Declaración de Derechos Fundamentales de la OIT de 1998, que se limita a la libertad sindical y negociación colectiva, la eliminación del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso y la no discriminación en el empleo y la ocupación.

Un primer paso hacia esa necesaria ampliación se estaría dando en la próxima 110° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, ya que su orden del día incluye la iniciativa de ingresar a la salud y la seguridad en el trabajo como derecho fundamental en el marco de la Declaración de 1998.

Con ser importante, la Declaración de 1998 “quedó corta” en cuanto a la cantidad y calidad de los derechos reconocidos como fundamentales, puesto que a menudo en las constituciones nacionales de muchos países latinoamericanos (Brasil, México, etc.) se consideran en mayor número los derechos humanos laborales y de esa forma conforman con mayor naturalidad y espesor el bloque de constitucionalidad de los respectivos ordenamientos.

Justamente, la circunstancia que el derecho al salario mínimo y a la limitación de la jornada laboral queden hasta el momento fuera del círculo

de los derechos fundamentales, los hace más fácil presa de las políticas de desregulación laboral que han azotado los derechos sociales en nuestra región. Su eventual ingreso a la ciudadela de los derechos fundamentales puede dotar al salario mínimo y la duración de la jornada de un mayor blindaje que los proteja de la rapacidad neoliberal desreguladora.

Con todo, en tanto dichos derechos se encuentran contemplados, como se dijo, en los mismos textos constitucionales y en instrumentos del sistema interamericano de derechos humanos, como ocurre con el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, hace que integren, por esa vía, el bloque de constitucionalidad y aspiren a una aplicabilidad y autoejecutabilidad sin otras intermediaciones de tipo legal o reglamentaria.

II. Las nuevas/viejas formas de trabajar

La mayor parte de los debates sobre el futuro del trabajo se centran en el estudio del trabajo mediante plataformas digitales, que es la figura emblemática de la modernidad, referidas básicamente a la labor *on line* (basada en la conectividad a través de la *web*) y la labor mediante la que se adjudican tareas por aplicaciones de software, con base en la *geolocalización* de los trabajadores. El trabajo típico en el primer caso es el llamado *teletrabajo*, y en la segunda hipótesis, estamos en el caso del *trabajo de reparto de mercancías o el transporte de personas*.

Estas modalidades son consideradas novedosas y disruptivas en relación a las formas tradicionales de encargar y ejecutar las tareas, de controlar el proceso de trabajo y la calidad, de utilización del tiempo y aún de localizar el lugar de labor, sin soslayar el dato verdaderamente central que es la tendencia existente en ver relaciones de índole civil o comercial en lugar de dependencia laboral con los "colaboradores" de las plataformas.

Este último aspecto es el que mayor atención ha merecido a la dogmática laboral, aunque también la sociología del trabajo ha prestado su mirada al fenómeno tomando como base los pronunciamientos judiciales

(Supervielle y Marrero, 2021). Su desarrollo se expandió fuertemente en el curso de la pandemia del COVID 19 (Gandini y Perciballi, 2020).

Sin embargo, de manera más general, es procedente anotar que la observación de las formas de trabajar en esas actividades también pueden aportar una perspectiva interesante para morigerar la carga de “novedad” y de autonomía que muchos presentan como un rasgo cuasi ontológico del teletrabajo.

Así, la asignación y realización de microtareas, de índole repetitiva, como por ejemplo, cargar y procesar datos, reunir información de la web, etc, que no requieren una formación profesional importante, no dejan de asimilarse en última instancia a la desagregación y fragmentación de las tareas propias del sistema taylorista.

Por otra parte, dichas tareas “on line” en algún momento se efectuaron en el local de la empresa por trabajadores inequívocamente subordinados, por lo cual puede concluirse que el teletrabajo no es más que una cierta forma de tercerizar o externalizar los servicios, que se deslocalizan hacia el hogar del trabajador, asimilándolo así al trabajo a domicilio.

Adviértase que el sistema de encadenamiento de tareas de tipo cuasi taylorista, la externalización del trabajo, y la labor realizada en el domicilio del/a trabajador/a, son todos elementos que reconducen casi naturalmente a las formas conocidas desde siempre en el modo de producción capitalista, como mecanismos de mejora de la productividad y la ubicación competitiva: en definitiva, siempre se trata de optimizar la fuerza de trabajo y alcanzar mayores márgenes de utilidad económica.

La OIT ha sido muy clara en decir que el teletrabajo encuadra perfectamente en la definición de trabajo a domicilio del art. 1° del Convenio Internacional del Trabajo N° 177.

Por otra parte, la resistencia a toda reglamentación del teletrabajo, y sobre todo, del trabajo de reparto o de transporte (es archisabida la posición de las empresas de reparto de mercancías o de UBER en negar a sus “colaboradores” la calidad de trabajadores dependientes en favor de

su consideración como autónomos) no es otra cosa que la manifestación más actual del viejo debate entre *libertad contractual/protección legal del trabajador*, o sea, la siempre compleja e inacabada antinomia que genera la “libertad” o “autonomía de la voluntad” de partes contractuales que son radicalmente desiguales en cuanto al poder que ostentan en la relación de trabajo.

La “libertad” del trabajador no significaría otra cosa que mayores oportunidades para el empleador de imponer sus condiciones en la relación de trabajo.

Todo el derecho del trabajo bien podría reducirse a ser explicado como una continua limitación del poder del empleador.

III. Futuro del trabajo y desregulación laboral

Es bien paradigmático de ese proceso de reforma laboral basada en el discurso del futuro del trabajo, el caso de la ley N° 19978 (agosto de 2021) en Uruguay, sobre teletrabajo¹, que se suma al proceso de países latinoamericanos que han regulado ese sub tipo del contrato de trabajo, partiendo de la ley Colombiana de 2008 y llegando a nuestros días con las últimas reformas laborales de la región.

Recientemente, el decreto 86/2022 ha reglamentado la referida ley².

Hemos sido muy críticos de esta normativa (Barretto Ghione, 2021), en tanto entendemos que se limita a listar los principales temas que involucra el teletrabajo (delimitación del tiempo de trabajo, provisión de herramientas y recursos para desarrollar la labor, la elección del lugar de labor, reversibilidad, tipo de control o registro horario, etc) y en lugar de regularlos y establecer una solución para cada caso, lo remite o lo reenvía al acuerdo o contrato individual de trabajo, entregando así toda la reglamentación a la voluntad de las partes.

¹ El texto de la ley puede consultarse en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19978-2021>.

² El texto del decreto puede consultarse en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/86-2022>.

La ley de teletrabajo fue uno de los temas centrales de las XXXI Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AUDTSS, 2021) cuyos principales ponentes mostraron asimismo un punto de vista negativo sobre la solución legal adoptada.

El siguiente cuadro esquematiza los giros concretos que emplea la ley nacional para reenviar la regulación al campo de la relación individual de trabajo:

Supuestos de hecho	Solución legal en la ley 19978	Alternativas en derecho comparado
Carácter voluntario del teletrabajo (art. 3°)	Requiere consentimiento escrito	Es un principio general en todos los casos, pero en algunas normas se adiciona un derecho a la información del trabajador, como recibir información sobre los convenios colectivos aplicables (Acuerdo Marco Europeo). El teletrabajo será parte del contrato colectivo de trabajo (México)
Reversibilidad (art. 3°)	Las partes podrán "modificar" la modalidad de presencial a teletrabajo y de teletrabajo a presencial	La reversibilidad es un derecho de cada una de las partes, y su ejercicio por el trabajador no será motivo de rescisión del contrato ni de cambio sustantivo de las condiciones de trabajo (España). Podrá ser revocado por cualquiera de las partes (Argentina)
Modificación permanente (art. 7°)	De común acuerdo de las partes	Los criterios y mecanismos de las modificaciones podrán ser establecidos por convenio colectivo y evitarán la consolidación de estereotipos de género (España)

Lugar de trabajo (art. 6°)	Podrán determinarlo las partes	Hace parte del conjunto de estipulaciones objeto del contrato, que pueden ser materia de negociación colectiva según se prevé de manera expresa en la mayoría de las legislaciones
Registro de asistencia (art. 9°)	Podrá establecerse por las partes	Todo control o supervisión del trabajo debe respetar el derecho a la intimidad y las cámaras de video o micrófono sólo serán admitidas de manera excepcional o cuando la naturaleza de las tareas lo requieran (México)
Provisión de insumos (art. 12°)	Será acordado por las partes	Los trabajadores tendrán derecho a la dotación y mantenimiento de equipos para la realización del trabajo así como de "atención precisa en el caso de dificultades técnicas" (España). Derecho a la compensación de gastos fijado por negociación colectiva (Argentina). Obligación de asumir los costos por el empleador (México)

Se trata por tanto de una ley vacía de contenido, que no hace otra cosa que renunciar a la regulación para abandonarla al acuerdo o al poder privado del empleador.

El decreto 86/2022 profundiza en esa dirección ya que "confía" al acuerdo individual la misma calificación del vínculo contractual al permitir entender que existe teletrabajo aun cuando se trabaje parcialmente en la empresa y no se empleen, necesariamente, herramientas informáticas de manera permanente.

En concreto, el art. 1° de la ley 19978 define al teletrabajo como aquel que se realiza “total o parcialmente” fuera del ámbito de la empresa y usando “preponderantemente” tecnologías de la información y comunicación. En consecuencia, la ley deja abierta la posibilidad de aplicar las normas flexibles del teletrabajo para el caso que se trabaje parcialmente en la empresa, y el decreto amplía la esfera de incidencia de la voluntad del empleador cuando habilita a que las partes califiquen el contrato como tal sin establecer mínimo alguno de trabajo fuera de la locación del empleador.

Se crea así la figura del trabajador “híbrido”, al cual se aplica una normativa muy flexible desde el punto de vista del horario de labor (no se está sujeto a la limitación diaria de la duración del trabajo), pero que, en función del juego del art. 1° de la ley y del decreto reglamentario, podrá ver aplicada ese estatuto particular pese a laborar la mayor parte de los días en el local de la empresa, ya que así podrá “libremente” pactarse.

Toda una entrega al poder privado del empleador de condiciones de trabajo (como el horario) que en el pasado han sido el motor mismo de la construcción del derecho del trabajo como mecanismo de protección frente a la hiposuficiencia del trabajador.

Pero el decreto no se queda en la sola entrega de la reglamentación del tiempo de trabajo al poder del empleador, sino que hace depender el trabajo de las necesidades de la empresa y de su régimen de funcionamiento, que puede alcanzar al trabajo durante las 24 hs del día.

Así el horario de labor del teletrabajador sigue la siguiente secuencia normativa:

- Por el art. 8° de la ley, el trabajador distribuye “libremente” su horario de labor, siendo que no está sujeto a la limitación diaria de la jornada, considerándose únicamente como horas extraordinarias aquellas que excedan el límite horario semanal (que tradicionalmente se fija en Uruguay en 48 ó 44 h, dependiendo si se trata de labores en la industria o el comercio, u horarios menores en ciertas actividades);

- El único horario de desconexión es de 8 h previsto entre una jornada y otra;
- El decreto reglamentario “extiende” ese derecho de desconexión al descanso intermedio, sin mensurar ese lapso;
- El decreto reglamentario, manteniendo la “libertad” del trabajador para distribuir su horario diario de trabajo, agrega que el mismo estará en razón del funcionamiento y necesidades de la empresa en función del tipo de servicio o actividad que desarrolle el empleador, haciendo por demás evidente quién es en definitiva la parte que determina la cantidad de horas de trabajo diaria (art. 5° del decreto);
- Por último, dicha norma remata diciendo que “todo ello sin perjuicio de lo que se establezca en el contrato de trabajo”.

Se trata, verdaderamente, de una normativa inconstitucional y caótica, difícil de apreciar y comprender aún para el lector nacional.

En lo sustantivo, la regulación del tiempo de trabajo queda a cargo del sujeto empleador, dado que toda la parafernalia de adjudicarla al acuerdo de voluntades es totalmente ilusoria en una relación desigual como es la de trabajador y empleador.

En orden a los derechos reconocidos en la norma, nada se dice sobre los derechos de protección de la privacidad del teletrabajador, ni sobre las restricciones al control o vigilancia, que puede ser invasivo, ni sobre las facilidades del trabajador/a para compatibilizar la labor con la vida familiar. No hay tampoco referencia alguna a las facilidades para la comunicación e intercambio de informaciones con el sindicato ni menos todavía a la negociación colectiva como medio para normar las condiciones de trabajo.

El reciente anuncio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de encontrarse elaborando un proyecto de ley sobre la otra modalidad de trabajo, la efectuada a través de plataformas digitales, o sea, el realizado por aplicaciones y que se emplea fundamentalmente para el reparto de

mercancías y el transporte de personas, plantea la interrogante de cual podrá ser el camino por el que opte el Poder Ejecutivo para reglar esa actividad.

En principio, de la observación del derecho comparado en la materia, parece plausible que se opte por alguna de estos carriles:

1. Establecer una presunción legal en el sentido que el trabajo de los repartidores o transportistas es de tipo dependiente, tal como viene sosteniendo, hasta el momento, la jurisprudencia nacional, que se ha decantado por aplicar criterios amplios y con base, generalmente, en la Recomendación núm. 198 de la OIT. En este punto, la legislación española podría ser inspiradora de este tipo de soluciones;
2. En segundo lugar, podría la ley considerar que las partes pactaran contractualmente el carácter dependiente o en su defecto autónomo del vínculo, como rigió en el derecho uruguayo a través de la promoción de las llamadas "empresas unipersonales", en tiempos de vigencia del derogado art. 178 de la ley núm. 16713;
3. Finalmente, y a similitud de lo ocurrido en otros ordenamientos, sería posible también que el legislador opte por crear un "tercer género", independiente del trabajo subordinado y del autónomo, al cual se reconozca un cuadro mínimo de derechos laborales.

IV. Consideraciones finales

Parece obvio decir que las vías señaladas anteriormente para regular el trabajo de los repartidores comportan visiones muy distintas del futuro del trabajo y de la protección social, en tanto las señaladas en b) y c) pueden ir consolidando un viraje, ya anunciado en la ley de teletrabajo, hacia un progresivo retorno al reconocimiento de la "libertad contractual", contrario a toda construcción de un derecho tendiente a alcanzar márgenes mayores de igualdad material para personas que deben trabajar por

cuenta de otro para obtener los recursos básicos para su sustentación individual y familiar.

En síntesis, el futuro del trabajo en el ordenamiento jurídico uruguayo, a estar por la presente legislación sobre teletrabajo, se sitúa en el “grado cero” de la protección laboral, ya que cede un amplio espacio a la “voluntad de las partes”, lo que se traduce en un inmenso desconocimiento de la fuerte tradición del derecho social nacional, que ha sido de intervencionismo legislativo para operar en favor de la protección del hiposuficiente y de promoción de la negociación colectiva como modo autónomo de producción jurídica.

REFERENCIAS

AUDTSS (2021). **XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**. <https://fcu.edu.uy/fcu/libros/derecho-laboral-2/xxxi-jornadas-uruguayas-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social-2/>

Barretto Ghione, H. (2021). “Condiciones de admisibilidad y validez del contrato especial de teletrabajo en la ley n° 19978”. **Revista Derecho Laboral**, n° 283. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/issue/view/154>

Gandini, Ana Laura; Perciballi, Virginia. Teletrabajo y pandemia. **Revista Derecho Laboral**, n° 277. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/issue/view/76>

OIT (2019) “**Trabajar para un futuro más prometedor**”. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662442/lang--es/index.htm (consultado el 1.5.22)

Supervielle, Marcos; Marrero, Nicolás (2021). Los trabajadores de las aplicaciones. Reflexiones desde la sociología. **Revista Derecho Laboral**, n° 282. <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/issue/view/134>

5

REFORMA TRABALHISTA E PANDEMIA: UM DUPLO GOLPE SOBRE O MOVIMENTO SINDICAL BRASILEIRO

Marcia de Paula Leite

As últimas décadas de evolução da economia mundial têm sido caracterizadas por um conjunto de transformações na organização, nas relações e nas condições de trabalho, o qual vem impactando de maneira profunda as formas de organização e representação dos trabalhadores.

Nesse contexto, o trabalho, que ao longo da história do capitalismo tem inventado e (re)inventado continuamente diferentes formas de organização, se encontra frente a uma realidade que o tem desafiado precisamente neste sentido, qual seja, o de reinventar suas formas de organização de modo a poder dar conta dos inúmeros problemas com os quais tem se enfrentado nos dias atuais.

Com efeito, o mundo do trabalho vem sofrendo transformações que vão desde a criação de uma situação de instabilidade laboral, de aumento do desemprego, de precarização das condições e dos vínculos de trabalho, de perda de direitos, de fragmentação dos trabalhadores no interior das empresas (entre trabalhadores com diferentes formas de contrato ou contratados por diferentes empresas, em virtude da terceirização), de fragmentação da negociação coletiva, com um aumento dos contratos indivi-

duais e por empresa, sem falar na expansão das formas plataformizadas de trabalho, responsáveis pela criação de um bolsão de trabalhadores e trabalhadoras mal remunerados, sem acesso a direitos, cujo trabalho é exercido sob estrito controle das empresas e que vem se difundindo rapidamente mundo afora.

Esse conjunto de mudanças tem a ver não só com a ideologia neoliberal, predominante em nossas sociedades desde os últimos anos do século passado – as quais têm buscado constantemente diminuir os direitos trabalhistas e enfraquecer os sindicatos – como também com as novas tecnologias, que passaram a ser utilizadas de acordo com esses mesmos ideais neoliberais. Como lembra Festi (2022):

[...] é um desafio da sociologia do trabalho demonstrar as relações entre as novas tecnologias e a acentuação do processo de erosão do trabalho formal fordista, aquele que se configurou como padrão no século XX com jornadas de trabalho de 8 horas semanais, cinco ou seis dias por semana, regidos por direitos trabalhistas, estabilidade etc. Essas mudanças têm borrado as fronteiras tradicionais que antes delimitavam o trabalho do lazer, o escritório do lar, a indústria do serviço e da agricultura, entre outros.

Essas novas características do trabalho já estavam, portanto, atuando sobre o mercado de trabalho desde antes da pandemia, o que significa que a crise sanitária veio como um elemento a complicar uma realidade já bastante difícil para os trabalhadores/as, inclusive para os inseridos no mercado de trabalho com acesso a direitos e com salários relativamente melhores, especialmente pela dificuldade de atuação dos sindicatos.

Nesse sentido, a pandemia veio a aprofundar as tendências de deterioração e fragmentação da força de trabalho, introduzindo inclusive novas divisões entre os trabalhadores, como entre os essenciais, que tiveram que continuar trabalhando durante os períodos mais duros da crise sanitária, mesmo correndo o risco de adoecimento¹ e os não essenciais que embora

¹ Recente pesquisa desenvolvida para a OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras em atividades consideradas essenciais durante o ano de 2020, no México, revela a degradação

não fossem obrigados a trabalhar no contexto da epidemia, foram também atingidos pelo desemprego ou pelas perdas salariais. Ao mesmo tempo, ela trouxe à tona a difusão de novas formas de organização do trabalho, como o teletrabalho e o incremento de outras, como o trabalho plataformizado.

Dessa forma, os trabalhadores estão tendo que enfrentar um conjunto de desafios que se acumulam, frente aos quais os sindicatos nem sempre têm se mostrado preparados e aparelhados para dar respostas. É a essa questão que este texto se dirige, refletindo sobre a mesma em três diferentes tópicos, além desta introdução e das considerações finais: uma primeira, voltada à análise da realidade sindical brasileira antes da epidemia; outra dedicada à discussão das mudanças ocorridas durante a pandemia e, uma terceira, em que são analisadas a reação sindical à situação de agravamento das condições de trabalho e de enfraquecimento dos sindicatos.

A realidade sindical brasileira

No caso brasileiro, essa realidade de mudanças no mundo do trabalho com implicações na capacidade de representação dos sindicatos, por si só já difícil de ser enfrentada, vem se somar a um ferrenho ataque às instituições sindicais, o qual também antecede à pandemia. De fato, ademais das formas cotidianas utilizadas pelo capital para evitar a atividade sindical, as quais têm recrudescido continuamente, desde o golpe de 2016 – quando as empresas passaram a se sentir mais à vontade para tomar atitudes antisindicalistas devido ao fechamento do regime político para os trabalhadores – a reforma trabalhista de 2017 promoveu um enfraquecimento não só dos sindicatos como do conjunto das instituições públicas do trabalho, como a Justiça do Trabalho, a fiscalização do trabalho, o Ministério Público do Trabalho (Biavaschi; Teixeira, 2018) e até o Ministério do Trabalho

das condições de trabalho desses trabalhadores e trabalhadoras, inclusive daqueles inseridos em setores de maior qualificação, como os médicos. De maneira geral, os trabalhadores desses setores tiveram que enfrentar longas jornadas e intensificação do trabalho, sem recompensa salarial; deficiência na oferta de gel, máscaras e outros equipamentos de segurança; diminuição salarial, contratos precários e falta de treinamento específico para o trabalho em condições de crise sanitária, entre outros problemas relacionados à epidemia (Salas, 2022).

e Emprego, que chegou a ser extinto durante aproximadamente dois anos, período em que foi transformado em secretaria do Ministério da Economia.

Esse conjunto de medidas, que vem atingindo profundamente a capacidade de os sindicatos representarem os trabalhadores e trabalhadoras de sua base, consiste numa dura agressão à institucionalidade trabalhista criada ao longo dos anos 1930 e consolidada em 1943, com o advento da CLT, jogando por terra uma forma de representação que, ainda que fosse prenhe de problemas e fragilidades², cumpriu de uma forma ou de outra suas finalidades e inovou e se reinventou em inúmeros momentos chaves do enfrentamento com o capital, como em 1953³ e 1978⁴, para citar apenas alguns.

Esse ataque às instituições públicas do trabalho promovido pela reforma trabalhista consistiu em várias medidas, entre as quais valeria destacar: o fim do imposto sindical, a fragmentação da negociação coletiva, a legalização de formas de contratação que prescindem da representação sindical, o incremento da negociação individual, o fim da ultratividade, a exigência de que os trabalhadores sejam responsabilizados pelo pagamento das suculumbências no caso de perderem ação trabalhista na Justiça do Trabalho.

No caso do fim do imposto sindical, o mais grave consistiu no fato de que a reforma eliminou repentinamente esta que consistia na principal

² Este é um tema que por si só mereceria um artigo, motivo pelo qual não vou desenvolvê-lo aqui. Convém registrar, contudo, que as análises sobre os limites da legislação e da estrutura sindical brasileira ao longo dos anos pode ser encontrada em vários clássicos da sociologia, entre os quais vale destacar: Evaristo de Moraes Filho (1952), José Albertino Rodrigues (1968); Leôncio Martins Rodrigues (1966, 1968 e 1974), Iram Jácome Rodrigues (1997); Cardoso (2003); Fortes (2004); Negro (2004); Ramalho (1989).

³ Em 1953 os sindicatos promoveram um intenso movimento grevista, na cidade de São Paulo, o qual foi responsável pela criação do Pacto de Unidade Intersindical (PUI) que, transformado em PUA (Pacto de Unidade e Ação), em 1961, esteve à frente das manifestações sindicais até o golpe militar de 1964.

⁴ As greves de 1978 dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e São Paulo inovaram de várias maneiras: seja por terem emergido por fora da atuação dos sindicatos, como ocorreu nos dois casos, seja por terem se baseado na atuação de comissões de fábrica, como no caso de São Paulo. Além disso, elas se espalharam rapidamente pelo território nacional, estendendo-se a outras categorias e promovendo um significativo renascimento do movimento sindical, que se convencionou chamar de novo sindicalismo.

fonte de financiamento dos sindicatos – ainda que várias entidades sindicais fossem contrárias à cobrança do imposto, já tendo adotado inclusive a prática de devolvê-los aos trabalhadores – inibindo inclusive formas alternativas de financiamento. A contribuição assistencial, por exemplo, outra fonte importante de financiamento, que era descontada automaticamente da folha de pagamento das empresas após a assinatura da convenção coletiva de trabalho de acordo com decisão de assembleia sindical, passou a exigir a anuência explícita dos trabalhadores para poder ser descontada. Nessas condições, a queda da arrecadação sindical foi expressiva. Para se ter uma ideia, apenas no período de janeiro a novembro de 2019, ela diminuiu em 96%, segundo a Secretaria do Trabalho.

Já a fragmentação sindical, um aspecto constitutivo da estrutura sindical brasileira desde suas origens, tendo em vista o monopólio da negociação pelos sindicatos, organizados por base territorial e categoria profissional (o que limita a negociação de uma mesma categoria em várias regiões do país, assim como a de várias categorias em uma mesma região ou município), aumenta com a aprovação da terceirização em toda e qualquer atividade econômica⁵, fazendo com que trabalhadores que laboram lado a lado sejam representados por sindicatos diferentes e submetidos a convenções e acordos coletivos distintos.

No que diz respeito à multiplicação da negociação individual de trabalho, que passa ao largo do sindicato, a reforma estabeleceu tal possibilidade para vários grupos de trabalhadores (com a introdução do trabalhador hipersuficiente, com ensino superior completo e remuneração superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência⁶), assim como para diferentes aspectos da negociação, como a jornada de trabalho, a remuneração e as horas extras/banco de horas, itens tradi-

⁵ Até 2017, a terceirização se restringia às atividades meio das empresas, não podendo haver a subcontratação de trabalhadores para o exercício de atividades fim, ou seja, de atividades consideradas essenciais ao negócio da empresa.

⁶ O teto da Previdência em 2022 era de R\$ 7.087,22, o que significa que os hipersuficientes são os trabalhadores com diploma superior que ganham acima de R\$ 14.174,44. Embora este teto seja alto para os padrões brasileiros, ele retira uma parte expressiva de trabalhadores com maior poder de luta e organização dos acordos coletivos de trabalho.

cionalmente considerados como fundamentais da pauta de negociação sindical. O incremento da negociação individual desfavorece especialmente os setores mais vulneráveis do mercado de trabalho, como as mulheres, em especial as negras, e os jovens, que por deterem menos poder de negociação se veem diante da necessidade de acatar as decisões patronais. Ademais, a reforma legalizou formas de contratação que prescindem da representação sindical, como a do autônomo exclusivo e do trabalhador intermitente que, a rigor, não fazem parte da base sindical de qualquer categoria de trabalhadores.

Ressalte-se ainda a eliminação do sindicato de momentos importantes do contrato de trabalho, como a assistência às despedidas e demissões, que anteriormente deveriam passar obrigatoriamente pela homologação sindical, bem como a introdução da necessidade de que os trabalhadores passem a pagar a Justiça do Trabalho em caso de perda da causa trabalhista, tornando a ação judicial uma iniciativa arriscada para os trabalhadores em termos de custo.

Finalmente, o fim da ultratividade das normas coletivas consistiu num grave ataque aos sindicatos, na medida em que significou a perda de direitos consolidados em acordos ou convenções anteriores no intervalo em que uma convenção perde a vigência e outra não é assinada, contribuindo para alterar a correlação de forças entre empregados e empregadores. Com efeito, com ela, o patronato tende a não aceitar as reivindicações sindicais, procrastinando a assinatura da nova convenção até que a data de vigência do acordo termine e as garantias anteriores sejam automaticamente suprimidas, na medida em que, eliminados todos os direitos de sua base, os sindicatos se vêem forçados a aceitar qualquer acordo com o patronato. As palavras de um representante sindical do setor têxtil, colhidas em pesquisa recente por mim coordenada, são elucidativas a esse respeito:

Pras empresas é interessante colocar o sindicato contra a parede dizendo: "Ou vocês aceitam essa condição que a gente está impondo ou nós não vamos negociar, não temos obrigação" [...] pra gente fechar esse acordo, a gente teve que ir até o Tribunal Superior do Trabalho (Leite et al., 2022, p. 181).

Nesse sentido, o fim da ultratividade é um incentivo para que o patronato não negocie até o momento em que, frente à perda total dos direitos, os sindicatos se vejam forçados a aceitar qualquer proposta, como já apontado anteriormente. Se essa realidade pode não ser tão dura para categorias mais organizadas, com maior capacidade de pressão, ela é duríssima para as mais vulneráveis, como aquelas que concentram as trabalhadoras, entre as quais o patronato tem se recusado a negociar as pautas de reivindicação sindical, chegando na negociação com uma pauta própria, como evidenciam as palavras abaixo de liderança sindical dos comerciários:

Nos últimos tempos [...], as negociações foram as mais difíceis que eu já tive nesses últimos 30 anos. Eu nunca vi coisa igual! A gente teve um período que todos os anos a gente conseguia dar um passo, mas agora... os empresários levam à risca o que está na lei. [...] Se eles puderem ter a liberdade de não negociar mais, eles vão fazer isso. Então, eu acho que nesse ritmo que vai, não demora 2, 3 anos que não vai ter mais negociação, acho que inclusive os salários. Ou o dirigente sindical fecha a convenção dentro da proposta patronal ou então não tem negociação (Leite et al., 2022, p. 191).

Essa nova institucionalidade, defendida pelos legisladores como forma de combater o desemprego; estimular a economia; diminuir a segmentação do mercado de trabalho, reduzindo a informalidade; e fortalecer a negociação coletiva, não cumpriu qualquer de seus objetivos. Ao contrário, o desemprego cresceu nos períodos pós reforma e só voltou a baixar recentemente, de maneira pouco significativa⁷, tendo se estabilizado em taxas ainda altas (11,1% em dezembro de 2021); acompanhadas das taxas de aproximadamente 4% de desalentados e 24,3% de subutilizados⁸, segundo a PNADC/IBGE; a economia continua estagnada; a segmentação segue crescendo e a negociação coletiva vem sendo desestimulada. Registre-se, ainda que nessa relativa recuperação do mercado

⁷ As taxas médias de desemprego foram de 13,8% em 2.020 e 13,2% em 2021, segundo a PNADC/IBGE.

⁸ Os subutilizados consistem na soma dos desocupados, mais os desalentados, mais os subocupados por insuficiência de horas trabalhadas.

de trabalho, observa-se um aumento do trabalho sem acesso a direitos frente ao formalizado: “No terceiro trimestre do ano (2021), na comparação interanual, o número de trabalhadores sem carteira e por conta própria registraram alta de 23,1% e 18,4%, respectivamente, enquanto os empregos com carteira assinada apresentaram um desempenho mais moderado (8,6%)” (IPEA, 2021, p. 5)⁹.

Nessas condições, em dezembro de 2021, a porcentagem de trabalhadores informais, somados os por conta própria e os por conta alheia sem carteira de trabalho assinada, chegava a 41,1% da população ocupada, de acordo com a PNAD/IBGE.

Na verdade, apesar do discurso de apoio à negociação, que justificou, inclusive a inversão das normas do nosso sistema de relações de trabalho, do modelo legislado para a negociado¹⁰, o enfraquecimento dos sindicatos pelos motivos anteriormente apontados só faz diminuir sua capacidade de negociar melhores condições de trabalho para suas bases.

A conclusão a que essas reflexões nos levam é de que, na realidade, a ideia de estimular a negociação não passou de retórica. Na realidade, foi uma falácia em que sob o discurso de fortalecimento da negociação se construiu uma nova institucionalidade que enfraquece de maneira significativa a capacidade de negociação dos sindicatos visando a jogar os trabalhadores nas mãos do empresariado, com sérias implicações para os setores mais vulneráveis.

Ressalte-se, ainda, que a sanha reformadora da institucionalidade sindical, buscando enfraquecer o poder dos sindicatos, não terminou com a reforma. Tanto é assim que em novembro de 2019, o governo editava a

⁹ Ver: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/>. Consultado em: 17 mar. 2022.

¹⁰ O modelo legislado de relações de trabalho é aquele em que a prevalência é da legislação e a negociação é entendida como um instrumento para que os sindicatos consigam melhorar o que está na lei. Este foi o modelo que orientou as relações de trabalho no Brasil desde a promulgação da CLT. Já o modelo negociado consiste na prevalência daquilo que é negociado; esse é um modelo calcado na ideologia liberal, na ideia da igualdade dos atores sociais, no livre encontro dos vendedores e compradores da força de trabalho que, a rigor, não necessitariam de proteção legal.

Medida Provisória 905, que buscava retirar direitos trabalhistas dos jovens baseando-se na ideia da carteira verde e amarela. Ainda que rejeitada pelo Parlamento, em abril de 2020, frente à reação dos sindicatos e entidades de representação do mundo do trabalho, a Medida Provisória logrou difundir o trabalho com menos direitos dos jovens durante sua vigência, consolidando a falsa ideia de que, nessas condições, os jovens, entre os quais as taxas de desemprego são mais altas, veriam suas possibilidades de emprego aumentadas (Vazquez; Biavaschi, 2022).¹¹

Essa foi, portanto, uma realidade de desafios que os sindicatos viveram antes da pandemia, inéditos na história do sindicalismo brasileiro¹², os quais só vieram a recrudescer no quadro da crise sanitária.

Vale lembrar que a esses fatores se somaram, também, tal como na realidade internacional, a expansão de formas de trabalho relacionadas com o uso de novas tecnologias (os algoritmos), como o trabalho por plataforma, em que as empresas consideram seus trabalhadores como autônomos, retirando suas possibilidades de acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários, em que pese o fato de que eles trabalham sob rígido controle empresarial. Observe-se que esse tipo de trabalho se expandiu rapidamente durante a pandemia, tendo em vista que os motoristas e entregadores, entre os quais ele se concentra, tiveram seu trabalho aumentado devido às medidas de isolamento tomadas como forma de prevenção à COVID-19. Observe-se ainda que nos dias atuais essa forma de trabalho vem se expandindo para muitas outras profissões, como as cuidadoras, professoras e advogadas, entre outras, eliminando trabalhadores/as das respectivas bases sindicais.

¹¹ Ver www.encurtador.com.br/mpAN7. Acesso em: 12 mar. 2022.

¹² Ainda que as medidas de intervenção sindical realizadas pela ditadura militar, que retiraram expressiva quantidade de sindicalistas das direções de suas organizações, com vários casos de encarceramento, expulsão do país, quando não da eliminação física de lideranças; da disseminação da figura dos pelegos sindicais; e do constante controle nas eleições e na atuação sindical, os militares não intervieram diretamente na forma de organização sindical, em suas formas de financiamento e no funcionamento das negociações coletivas, como ocorreu nos governos neoliberais que assumiram o poder após o golpe de 2016.

O aprofundamento do quadro com a epidemia de COVID-19

O conjunto de medidas tomadas pelo governo durante a pandemia veio a aprofundar ainda mais as dificuldades dos sindicatos, tendo em vista que o governo se utilizou da crise sanitária para incrementar o enfraquecimento dos sindicatos e a retirada de direitos dos trabalhadores de variadas formas, mas sobretudo com a difusão dos acordos individuais e a adoção de restrições à fiscalização do trabalho.

A ideia de condições especiais para a contratação dos jovens eliminando seus direitos foi retomada com a Medida Provisória (MP 1045/2021), rejeitada pelo Senado, e a MP 1099, de 2022, que, ainda em análise, retoma aspectos da MP 1045 para a contratação de jovens e idosos. Além de inconstitucional, essa MP desrespeita o princípio isonômico, ao criar categorias especiais de trabalhadores sem direito ao vínculo de emprego (Vazquez; Biavaschi, 2022).

Por outro lado, a maneira como o governo geriu a crise sanitária, negando a gravidade da epidemia, opondo-se à utilização de máscaras e às medidas de isolamento social e prevaricando na adoção de um programa nacional de vacinação da população, atingiu duramente a economia, que já se encontrava diante de uma crise que, com altos e baixos, vinha desde 2015. Uma crise que foi agravada também pelo enfraquecimento dos sindicatos e a consequente redução dos salários e que, obviamente, repercutia na crise econômica ao diminuir o poder de compra dos trabalhadores e trabalhadoras, criando um círculo vicioso de crise econômica, aumento do desemprego e perda salarial.

É nesse quadro que foram editadas as MPs 927 e 936. A primeira, editada em março de 2020, baseou-se na suposta necessidade de, diante da pandemia, flexibilizar práticas, como a aplicação de férias sem aviso prévio de 30 dias antes do gozo. A MP 927 flexibilizou também a antecipação e pagamento das férias, o funcionamento do trabalho *home office*, do banco de horas, das férias coletivas, dos exames periódicos, da antecipação de

feriados e do parcelamento do depósito do FGTS. A medida não chegou, entretanto, a ser votada no Congresso Nacional, tendo perdido sua validade 120 dias após sua promulgação, em 19 de julho de 2020.

Já a MP 936, foi transformada em lei (Lei 14.020/2020) estabelecendo, mediante o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a possibilidade de redução da jornada com redução proporcional dos salários (com percentuais de 25%, 50% e 75%) ou a suspensão do contrato, excluindo a participação dos sindicatos para quem recebia até três salários-mínimos, além dos com mais de dois tetos previdenciários, restringindo ainda mais a atuação sindical. Para os que tiveram seus contratos suspensos e para os trabalhadores informais (autônomos, empregadas domésticas, ambulantes) foi criado em 19/04/2020, o auxílio emergencial [AE] de R\$ 600,00 por três meses, calculado com referência ao valor médio do seguro-desemprego. Embora a lei tenha promovido um relativo freio às despedidas, ela não conseguiu evitar o aumento do desemprego, sobretudo no segundo semestre de 2020. Ela teve, contudo, uma vigência limitada e em 2021, foi reeditada pela MP 1045 que, incluindo programas totalmente alheios, buscando retomar a ideia de eliminar direitos dos jovens trabalhadores, foi rejeitada pelo Senado Federal¹³.

Mais uma vez, a justificativa para essas medidas foi o combate ao desemprego, a integração dos informais à proteção social e a redução da insegurança jurídica creditada à Justiça do Trabalho que, favorável às reclamações dos trabalhadores, prejudicaria os planos de investimento do capital. Ainda que nem todas tenham sido aprovadas, observa-se que elas vieram para retirar direitos, para aumentar as negociações individuais e para afastar os sindicatos da negociação, como ocorreu na adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Na realidade, a lógica continuava a mesma: enfraquecer os sindicatos e restringir sua atuação para poder diminuir salários e estabelecer condições de trabalho mais favoráveis ao capital. Nesse quadro, além da manutenção das altas taxas de

¹³ Nessas condições, o AE foi redefinido em 2021, em valores substantivamente mais baixos (que variaram de 150 a 375 reais) e substituído em 2022 pelo Auxílio Brasil, que veio no lugar do Programa Bolsa Família, então extinto.

desemprego, o que predominou e continua predominando na pandemia é a deterioração das condições de trabalho e o aumento das desigualdades entre trabalhadores registrados e não registrados, esses últimos a cada dia mais numerosos. Nessas condições, a atuação sindical se manteve muito desfavorável durante todo o período pós reforma trabalhista.

A reação sindical

Apesar da virulência do ataque contra os sindicatos e das dificuldades que a nova realidade vem impondo ao movimento sindical, eles têm, todavia, tentado fazer frente a esses desafios de várias formas, ainda que não pareça que tenham encontrado uma proposta mais estratégica de atuação. Por um lado, houve uma proliferação de centrais sindicais no país desde que elas foram reconhecidas como entidades legais no governo Lula. Essa proliferação provocou uma fragmentação do movimento sindical na cúpula, que tem dificultado sua unificação. Por outro lado, o movimento como um todo tem demonstrado uma fraca capacidade de mobilização desde o *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff em 2016.

Essa fraca capacidade de mobilização esteve presente desde a discussão da reforma trabalhista, da qual os sindicatos foram praticamente alijados. Com exceção da greve geral de abril de 2017, as manifestações de desaprovação à reforma foram débeis, trazendo à tona a dificuldade dos sindicatos para mobilizar suas bases.

Em 2020, as Centrais Sindicais deram um passo importante para a unificação do movimento com a criação do Fórum das Centrais, visando a atuar de maneira conjunta; o Fórum congrega a CUT, Força Sindical, UGT, CTB, CSB e Nova Central¹⁴, que se constituem nas principais centrais do

¹⁴ A CUT e a Força Sindical constituem-se nas duas principais centrais sindicais do Brasil. Criadas com anterioridade em relação às demais, possuem visões bastante distintas sobre o sindicalismo, embora tenham praticado ações conjuntas em muitos momentos das lutas sociais. A UGT, União Geral dos Trabalhadores foi criada em 2007, como uma dissidência da CUT. A CTB, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, foi criada em 2008; a CSB é a Central dos Sindicatos Brasileiros que possui uma postura nacionalista e de defesa da CLT; e a Nova Central Sindical de Trabalhadores surgiu em 2005 como uma entidade defensora dos princípios básicos da CLT no que tange à organização sindical, como

país. O Fórum tem atuado na pressão sobre o parlamento na luta contra as medidas nocivas aos trabalhadores que o governo tem enviado ao Congresso Nacional e na defesa de propostas mais favoráveis aos trabalhadores e ao movimento sindical. O Fórum também tem atuado junto a outros movimentos da sociedade civil organizada em defesa do Programa Nacional de Vacinação e da proteção da sociedade no combate à pandemia, tendo em vista as atitudes negacionistas do governo federal que deixaram a sociedade brasileira desprotegida, notadamente durante o ano de 2020. Embora tenha estado presente em várias manifestações ou greves pontuais de trabalhadores, ele não chegou a criar uma proposta de organização sindical com capacidade de fazer frente aos desafios que se colocam atualmente para a atuação sindical.

A revisão da reforma trabalhista espanhola, contudo, abriu um debate interessante no movimento sindical brasileiro sobre a necessidade de mudança da nossa. Instada a partir de um comentário de Lula sobre o caso espanhol, e especialmente, a partir da grande divulgação que a mídia fez da alusão do ex-presidente, a revogação da reforma trabalhista de 2017 entrou na pauta. O debate foi também alimentado por pesquisa realizada recentemente (março de 2022) pela Genial/Quaest e publicada pela *Folha de S.Paulo*, que revelou que 53% dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras são contra a reforma; que 58% da população quer sua revisão; e que apenas 27% da população se mostra favorável à mesma.¹⁵

Há que considerar, todavia, que o movimento se encontra bastante dividido entre aqueles que consideram que a reforma precisa ser absolutamente revogada e que deveríamos voltar à situação anterior a ela, aqueles que acreditam que a reforma tem que ser analisada em seus vários elementos, para que alguns sejam modificados e outros não (uma proposição forte no interior da Força Sindical) e, finalmente, aqueles que acreditam que uma

a unicidade sindical, a contribuição compulsória, o sistema confederativo de representação sindical. Para uma discussão sobre a Força Sindical, ver Rodrigues e Cardoso, 2009. Para uma discussão sobre a CUT, há inúmeros livros e textos, entre os quais vale destacar o de Vêras de Oliveira, 2011.

¹⁵ Em <https://www.redebrasilatual.com.br/politica/2022/03/revisao-de-reforma-trabalhista-e-apoiada-por-58-diz-pesquisa/>. Consultado em: 19 mar. 2022.

nova institucionalidade sindical deveria substituir a atual, mas que consideram que sua elaboração depende antes de mais nada da vitória de Lula e dos partidos que o apoiam sobre o bolsonarismo, as forças neoliberais e de extrema direita alçadas ao poder desde o golpe de 2016.

Para esses últimos, entre os quais se encontra a maior parte da CUT, a tarefa de pensar uma nova institucionalidade sindical e como implementá-la deve ser deixada para após a definição das eleições presidenciais, tendo em vista que ela dependeria da vitória dos partidos de oposição, da adoção de um programa de retomada do desenvolvimento industrial do país para viabilizar a criação de empregos de qualidade, a elevação dos salários e o financiamento de proteções sociais laborais e previdenciárias, estas últimas expressivamente rebaixadas com a reforma da previdência, promulgada em novembro de 2019. Para esse setor do movimento sindical, não se trata simplesmente de revogar a reforma, mas de construir uma nova institucionalidade, o que exige uma preparação e condições para sua efetivação¹⁶.

O que está por trás desta posição é a compreensão de que Bolsonaro foi eleito com um apoio expressivo dos trabalhadores, de que ainda há um posicionamento importante favorável ao bolsonarismo no interior da classe trabalhadora e de que este consiste no principal problema neste momento em que a oposição necessita não só ganhar as eleições, mas garantir a transição democrática e ter sustentação social para poder governar¹⁷. Nesse sentido, entende-se a atitude mais precavida dessa parte da liderança sindical que, ademais, não parece disposta a abrir uma discussão que divide o movimento, num momento em que, mais do que nunca, ele necessita de unidade.

Já entre os que apostam na revogação da reforma desde já, existe a compreensão de que, como ela é nefasta para o movimento sindical, dado o enorme retrocesso que provocou, a primeira atitude a ser tomada pelo

¹⁶ De acordo com informações, proferidas por Clemente Ganz Lúcio, assessor sindical, na Oficina da REMIR Trabalho, “O debate sobre a revogação da reforma trabalhista e o futuro do trabalho”, realizada em 17/03/2022, no âmbito da REMIR/ABET.

¹⁷ Idem.

movimento sindical é sua revogação e a volta à CLT tal como existia antes da reforma para que depois se possa pensar em como constituir uma nova institucionalidade. Esses setores, entre os quais encontra-se a Conlutas, CTB e CSB¹⁸ estão criando uma frente de lutas pela revogação e articulando uma série de atos de agitação e propaganda da ideia da revogação¹⁹.

Finalmente, aqueles que têm uma postura mais adversa em relação à CLT e que julgam que a reforma tem pontos positivos que exigiriam uma análise mais detalhada sobre o que deveria ser revogado e o que poderia ou deveria permanecer, têm se mantido afastados das discussões sobre a revogação.

O que se observa, portanto, é que embora haja um certo consenso no sentido de que a reforma é prejudicial aos sindicatos e de que deve ser revogada no todo ou em parte, há uma discussão aberta sobre quais são os pontos a serem revogados e qual seria o momento mais oportuno para iniciar uma campanha para tal revogação a dividir ainda mais o já fragmentado sindicalismo brasileiro.

Considerações finais

O movimento sindical encontra-se sob um brutal ataque e um processo de enfraquecimento inédito na história do país. A alternativa de centrar as forças nesse momento na derrota de Bolsonaro e da extrema direita nas eleições de 2022 é uma proposta válida, já que sem tal derrota não haverá qualquer possibilidade de confrontar o enfraquecimento dos sindicatos promovido pela reforma trabalhista de 2017 nem o aprofundamento dessa lógica por meio das medidas provisórias que vêm sendo editadas e leis que têm sido promulgadas, especialmente com o início da pandemia. Ao contrário, o Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET), instituído

¹⁸ A Conlutas, Coordenação Nacional de Lutas, foi fundada em 2010, como uma alternativa à CUT, julgada como uma central que se havia burocratizado durante o governo Lula e não mais representava os interesses dos trabalhadores. Para uma discussão mais aprofundada sobre esta central, ver Trópia, Galvão e Marcelino (2013).

¹⁹ Informações prestadas por Thiago Barison, do Sindicato das Advogadas e Advogados do Estado de São Paulo, na Oficina da REMIR, acima citada.

pelo governo federal continua trabalhando para retirar ainda mais direitos dos trabalhadores e enfraquecer os sindicatos, como se sabe por meio de notícias veiculadas por meio da imprensa como balões de ensaio sobre tais propostas.

Essa realidade não justifica, contudo, que o movimento sindical não busque simultaneamente construir uma estratégia para enfrentar as tendências atuais, que esteja baseada na unificação dos sindicatos e na busca de negociações mais amplas, como ocorre no caso dos bancários e petroleiros²⁰. Da mesma forma, não justifica que os sindicatos não estejam buscando de maneira mais efetiva respostas em como integrar os interesses dos trabalhadores sem registro em suas lutas, uma questão urgente frente à multiplicação dos trabalhadores por conta alheia sem carteira assinada e, especialmente, dos por conta própria.

Na verdade, a situação atual de enfraquecimento dos sindicatos é tão crítica que um novo projeto de desenvolvimento econômico e social não resolveria por si só as profundas questões relacionadas ao sindicalismo e ao trabalho. Nesse sentido, a centralidade do trabalho deveria fazer parte do projeto de desenvolvimento, motivo pelo qual essas questões deveriam estar sendo pensadas e discutidas desde já²¹.

Por outro lado, se de uma maneira ou de outra a revogação da reforma ou, pelo menos, de alguns de seus aspectos, está no horizonte, haveria que se pensar também que a volta à CLT não se coloca mais como a melhor solução para a realidade complexa que o mundo do trabalho enfrenta – principalmente quando se considera a enorme quantidade de trabalhadores que estão fora de sua regulação nos dias atuais com o fortalecimento da ideia de empreendedorismo – o que exige do movimento sindical uma resposta sobre o novo padrão regulatório das relações de trabalho a ser

²⁰ Embora a estrutura sindical brasileira tenha se baseado no monopólio da negociação pelos sindicatos, é possível ampliar a base da negociação para territórios mais amplos, inclusive em nível nacional, como conseguiram, por exemplo, os bancários e petroleiros por meio de suas lutas.

²¹ Agradeço a Marilane Teixeira por essas ideias, proferidas na Oficina da REMIR, anteriormente citada.

criado, o qual precisa evidentemente caminhar para a organização e representação dos interesses desses trabalhadores, cada vez mais numerosos. Como expressa Lúcio (2022),

São de 4 milhões a 5 milhões de trabalhadores que hoje no Brasil circulam entregando as mais diferentes compras que nós fazemos. Vamos precisar de um meio de gerar um reconhecimento, algum tipo de proteção laboral, que a legislação anterior já não dava conta e que a Reforma Trabalhista só agravou. Vamos precisar resolver o problema e recolocar a proteção previdenciária num outro patamar.

Outra questão a se discutir consiste no fato de que para que qualquer uma dessas propostas avance de maneira significativa, faz-se necessário pensar na mobilização dos trabalhadores e sindicatos, a qual não demonstrou ainda ter deslanchado. De fato, todas elas necessitam que trabalhadores e sindicatos se envolvam na disputa política e ideológica que está em jogo no momento atual. As centrais estão pensando em campanhas de mobilização e é nesse contexto que se insere inclusive a realização da CONCLAT em abril de 2022, o que certamente será um passo importante para uma atuação mais unificada dos sindicatos.

Mas serão esses esforços suficientes para quebrar a fragmentação do movimento sindical numa conjuntura tão crítica e difícil como a que estamos vivendo? Será possível a (re)invenção do sindicalismo brasileiro? Essas são perguntas fundamentais que se colocam atualmente e que expressam o momento complexo da luta de classes que se desenrola no país.

BIBLIOGRAFIA

Biavaschi, Magda; Teixeira, Marilane. A Reforma Trabalhista na Dinâmica da Economia e seus Impactos na Regulação Pública do Trabalho: em diálogo comparado com a reforma trabalhista em andamento na Argentina. **Século XXI, Revista de Ciências Sociais**, v. 8, n. 2, p. 477-518, jul./dez. 2018.

Cardoso, Adalberto. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

Festi, Ricardo. A erosão do trabalho formal. Um projeto alternativo de sociedade, um novo modo de vida, e não apenas uma saída eleitoral. Eis o desafio. Entrevista especial com Ricardo Festi. **Informativo Democracia e Mundo do Trabalho**, 291, 17/03/2022.

Fortes, Alexandre. **Nós do Quarto Distrito**: a classe trabalhadora porto-alegrense e a Era Vargas. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

Leite, Marcia; Vazquez, Bárbara; Biavaschi, Magda; Lapa, Thaís. Reforma trabalhista no Brasil e implicações sobre as mulheres. Relatório de pesquisa. In: Martha Castañeda Salgado et al. (Orgs.). **Nudos críticos sobre las desigualdades de género en América Latina y el Caribe**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Clacso, 2022. Colección Becas de Investigación.

Lúcio, Clemente. Por uma nova regulação para as relações de trabalho. **Informativo Democracia e Mundo do Trabalho**, 291, 17/03/2022. Em: <https://www.dmtemdebate.com.br/por-uma-nova-regulacao-para-as-relacoes-de-trabalho/>. Consultado em 19 mar. 2022.

Moraes Filho, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Noite, 1952.

Negro, Luigi. **Linhas de montagem**: o industrialismo nacional-desenvolvimentista e a sindicalização dos trabalhadores. São Paulo: Boitempo, 2004.

Ramalho, José Ricardo. **Estado patrão e luta operária**: o caso FNM. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

Rodrigues, Iram. **Sindicalismo e política**: a trajetória da CUT. São Paulo: Scritta/Fapesp, 1997

Rodrigues, José Albertino. **Sindicato e desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1968.

Rodrigues, Leôncio. **Conflito industrial e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1966.

Rodrigues, Leôncio. **Sindicalismo e sociedade**. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1968.

Rodrigues, Leôncio. **Trabalhadores, sindicatos e industrialização**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1974.

Rodrigues, Leôncio; Cardoso, Adalberto. **Força sindical**: uma análise sociopolítica [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009, 123 p. ISBN: 978-85-7982-020-5. SciELO Books. Available from: https://www.researchgate.net/publication/329544479_Forca_sindical_uma_analise_sociopolitica [accessed Mar 17 2022].

Salas, Carlos. **Reporter projecto OIT, Trabajadores esenciales en México**. OIT, 2022.

Trópia, Patrícia; Galvão, Andréia; Marcelino, Paula. A reconfiguração do sindicalismo brasileiro nos anos 2000: as bases sociais e o perfil político-ideológico da Conlutas. **Opinião Pública**, Campinas, v. 19, n. 1, p. 81-117, jun. 2013.

Vazquez, Bárbara; Biavaschi, Magda. **Medidas para o trabalho no contexto de pandemia**: um atentado contra a razão humana. In: CESIT. Disponível em: www.encurtador.com.br/mpAN7. Acesso em: 12 mar. 2022.

Véras de Oliveira, Roberto. **Sindicalismo e democracia no Brasil**: do Novo Sindicalismo ao Sindicato Cidadão. São Paulo: Annablume, 2011.

SITES CONSULTADOS

<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/category/mercado-de-trabalho/>

<https://www.redebrasilatual.com.br/politica/2022/03/revisao-de-reforma-trabalhista-e-apoiada-por-58-diz-pesquisa/>

<https://www.dmtemdebate.com.br/por-uma-nova-regulacao-para-as-relacoes-de-trabalho/>

https://www.researchgate.net/publication/329544479_Forca_sindical_uma_analise_sociopolitica

www.encurtador.com.br/mpAN7.

6

EL FUTURO DEL TRABAJO Y LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN ARGENTINA Y AMÉRICA LATINA A COMIENZOS DE LA TERCERA DÉCADA DEL SIGLO XXI

Victoria Basualdo

El presente texto, que recupera algunos de los principales puntos desarrollados en la presentación del seminario, tiene como objetivo contribuir a la discusión sobre el futuro del trabajo desde perspectivas latinoamericanas, articulando y poniendo en juego algunos de los aportes logrados en una serie de proyectos e investigaciones realizados por diversos investigadores/as y colectivos en el marco del “Programa Estudios del trabajo, movimiento sindical y organización industrial” del Área de Economía y Tecnología de FLACSO, con foco principal en el caso argentino. El texto se propone trabajar en dos direcciones principales. En primer lugar, intenta proponer algunas líneas imprescindibles a la hora de avanzar hacia la definición de una agenda latinoamericana sobre el futuro del trabajo. En segundo lugar, se propone abordar algunas de las formas de organización y militancia de trabajadores/as y organizaciones sindicales en el marco de los desafíos más significativos en el campo de las relaciones laborales del tiempo presente.

Notas, elementos y análisis sobre el caso argentino para la conformación de una agenda latinoamericana sobre el futuro del trabajo

La referencia al presente y futuro del trabajo en América Latina requiere articular y poner en diálogo una serie de procesos y dimensiones que resultan relevantes pero que frecuentemente son analizados en campos y ámbitos diferentes. Particularmente aquí se hará referencia a cuatro aspectos centrales. En primer lugar, sin dudas resulta significativo es el proceso de cambio tecnológico y sus distintos componentes y procesos. En segundo lugar, resulta imprescindible sumar otros, como las transformaciones de las relaciones laborales en el mediano y largo plazo, teniendo en cuenta fenómenos relevantes como la tercerización laboral. En tercer lugar, resulta fundamental revisar los intentos de reforma laboral reciente, y las formas en que algunos de los componentes buscados en ese sentido fueron aplicados aún en los casos en que no se lograron aprobar reformas cabales. Por último, resulta ineludible abordar algunos de los procesos desencadenados a partir de la pandemia del COVID-19, que facilitó y motorizó transformaciones aceleradas en diversos aspectos. En todos estos procesos resulta clave tener en cuenta la dimensión de la relación entre el capital y el trabajo, y poner el foco en actores de poder económico que quedan frecuentemente escindidos de análisis frecuentemente focalizados únicamente en actores estatales.

En lo que se refiere al primer punto, el debate sobre cambio tecnológico a nivel nacional e internacional es complejo y vasto, y la definición del fenómeno no es unívoca y tiene diversos componentes. En general se acepta que el cambio tecnológico es un proceso no lineal, evolucionista e intensivo en recursos que se encuentra impulsado no sólo por fuerzas económicas, sino también por fuerzas políticas y sociales. No es un proceso homogéneo y generalmente implica diferentes formas de cambio e innovación que pueden afectar la cantidad y el carácter de las tareas laborales en formas muy diversas.¹ El cambio tecnológico se refleja entonces en la

¹ Irmgard Nübler, "New technologies: A jobless future or golden age of job creation?", OIT, 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_544189.pdf; United Nations Conference on Trade and Develop-

generación de nuevo conocimiento, la implementación de nuevas formas de producción, y en la modificación de los productos obtenidos en el proceso de trabajo, así como en técnicas de producción nuevas, cambios en la organización en el lugar de trabajo, y modificaciones en términos de la difusión de estos cambios en la economía en su conjunto.² Este proceso de acelerado cambio tecnológico implicó no sólo fenómenos muy visibles y analizados como la expansión notable de la economía de plataformas, basada en una negación explícita de la existencia de una relación asalariada y en consecuencia la total falta de derechos laborales, sino también la transformación de las relaciones laborales de una gran parte de las actividades económicas y productivas, poniendo en jaque puestos de trabajo y condiciones laborales y favoreciendo la extensión de la jornada y diversas formas de incremento de la intensidad del trabajo.³

En términos del segundo aspecto, entre las problemáticas de largo plazo resulta imprescindible tener en cuenta los legados económicos y laborales de la dictadura 1976-1983 con fuertes articulaciones con la política represiva cuyos efectos y consecuencias se extendieron en el tiempo, así

pment (2021). Technology and Innovation Report 2021. Catching Technological Waves – Overview. Ginebra: Naciones Unidas; Victoria Basualdo, Hugo Dias, Mirko Herberg, Stefan Schmalz, Melisa Serrano y Kurt Vandaele, “La construcción del poder obrero en el capitalismo digital”, FES, 2021, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/18354.pdf> y Basualdo, Victoria, Bensusán, Graciela, Julián-Vejar, Dasten (2021) “Automation and robotization of production in Latin America: Problems and challenges for trade unions in the cases of Argentina, Mexico and Chile”. In Avery Plaw, Barbara Carvalho Gurgel and David Ramírez Plasencia, *The Politics of Technology in Latin America (Volume I)*, New York, Routledge, 2021.

² Victoria Basualdo (coord.), Hernán Letcher, Silvia Nassif, Mariano Barrera, Nayla Bosch, Andrea Copani, Pablo Peláez, Mauro Rojas, “Cambio tecnológico, tercerización laboral e impactos sobre el empleo. Desafíos desde y para una narrativa argentina”, Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert, Marzo 2019. Disponible en: <https://www.fes-argentina.org/>.

³ Existe una bibliografía rica y creciente sobre la economía de plataformas, sus relaciones laborales y los procesos de resistencia y organización de trabajadores/as. Ver por ejemplo: Haidar, Julieta, Diana Menéndez, Nicolás and Arias, Cora Cecilia (2020), “¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina”, *Sociología del Trabajo*, Madrid, Ediciones Complutense, 97, 59-69; Perelman L., Mangini M., Perrot B., Belén Fierro M. and M. Sol Garbarz (2020) Proudly delivered by APP. The struggle of Latin America’s first union for platform workers. Berlin, FES. Available at: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16615.pdf>, Trappmann V., I. Bessa, S. Joyce, D. Neumann, M. Stuart and C. Umney (2021) Global labour unrest on platforms. The case of food delivery workers. Berlin, FES, entre muchos otros.

como el impacto que tuvo la segunda ola de reformas estructurales de los años 90 y el crecimiento abrupto del desempleo hasta los primeros años de los años 2000. Al mismo tiempo, es crucial también abordar la persistencia de niveles de trabajo no registrado de un tercio de la población económicamente activa en la Argentina incluso en etapas de expansión del empleo como el período 2003-2015, el avance y consolidación de la tercerización laboral en todo tipo de actividades económicas, con un correlato de diferenciación en los colectivos laborales, en términos salariales, de derechos y de organización sindical, y la expansión de distintas formas de precarización laboral a partir de formas “flexibles” de contratación en el ámbito público y privado que implicaron reducción o eliminación de derechos. En este marco, los análisis sobre tercerización laboral muestran que se trata de una problemática de enorme relevancia en distintas actividades económicas, a pesar de su escaso reconocimiento. Existe acuerdo en que ésta implica centralmente una modificación de la relación dual entre empleadores de una empresa principal, claramente identificada, y un colectivo laboral relativamente homogéneo y organizado en torno a un sindicato por rama de actividad, que había sido predominante en determinados países y regiones desde la segunda posguerra, en un contexto fuertemente marcado por la Guerra Fría.⁴ La expansión de la tercerización laboral, en sus diversas formas y modalidades que resulta imposible distinguir aquí, desde los años 70, con un crecimiento exponencial en los años 90 y una consolidación en la etapa posterior al cambio de siglo, introdujo un tercero, a quien se le delegó parte de las tareas antes a cargo de la empresa principal, modificando fuertemente esta relación previa entre empleadores y colectivos laborales, y promoviendo una división de los trabajadores/as en sectores con salarios, derechos y posibilidades diferenciales aún dentro del universo de trabajadores/as registrados/as.⁵

⁴ Victoria Basualdo y Diego Morales (coords.), **La tercerización laboral: orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina**, Buenos Aires, Editorial Siglo Veintiuno, 2014 y Victoria Basualdo, María Alejandra Esponda, Guillermo Gianibelli y Diego Morales, **Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual**, Universidad Nacional de Quilmes-Página 12, 2015.

⁵ Diversos libros, artículos, tesis y trabajos de los últimos años enfrentaron las enormes dificultades de medición, conceptualización y análisis de este fenómeno, logrando estima-

En lo que se refiere a los intentos de reforma laboral en la Argentina, resulta ineludible tener en cuenta los efectos de las políticas públicas desarrolladas entre 2015 y 2019, durante la Presidencia de Mauricio Macri, que promovieron un amplio arco de medidas de cambio de la estructura económica, social y laboral, en el marco de una ofensiva contra los derechos laborales y sociales conquistados por décadas. En este período se llevó adelante una reconfiguración regresiva de la intervención en áreas estratégicas referidas a derechos humanos, económicos, sociales y laborales que incluyeron despidos fuertes en el sector público, seguidos por la contratación de funcionarios propios con sueldos elevados. En términos económicos, se llevó adelante un cambio abrupto de las formas de intervención estatal en cuestiones estratégicas como los subsidios a los servicios públicos, con un correlato de subas de costos tanto de transporte como de servicios varios, liderados por los del gas, electricidad, y agua⁶. Se implementó una apertura comercial y una liberalización del mercado cambiario, con un correlato negativo significativo en el entramado productivo, lo que a su vez se tradujo en un incremento de despidos en el sector privado. Al mismo tiempo, se produjo a lo largo de todo el período un crecimiento exponencial del endeudamiento externo y fuga de capitales, proceso que se profundizó en forma dramática en este gobierno, que contrajo una deuda sin precedentes por su monto con el Fondo Monetario Internacional, comprometiendo severamente la situa-

ciones de su incidencia en varios sectores, tanto desde el campo académico, como desde el sindical e incluso desde dependencias estatales, antes del cambio de gobierno en 2015, y se pudieron verificar las brechas salariales entre trabajadores/as de planta y tercerizados/as, así como las diferencias en términos de estabilidad laboral (los contratos temporarios son la norma, por períodos muy cortos), condiciones de trabajo, equipamiento y capacitación, derechos y conquistas y posibilidades de organización sindical de tercerizados/as respecto de trabajadores/as permanentes. Durante el gobierno de Macri, el proyecto de reforma laboral apuntó a profundizar aún más el alcance de la tercerización, promoviendo una desresponsabilización aún mayor de las empresas principales respecto del accionar de las contratistas, cuestión que finalmente no se logró por un proceso de notable movilización y resistencia social. Para algunos de estos aportes ver Victoria Basualdo y María Alejandra Esponda, "Tercerización Laboral En Argentina: aportes recientes para el debate sobre su conceptualización y medición empírica". *Cad. CRH* [online]. 2021, vol.34, e021028. Epub 20-Dic-2021. ISSN 0103-4979. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45602>.

⁶ CIFRA-CTA, "El incremento en las tarifas de servicios públicos y su peso sobre los salarios", enero 2019, disponible en: <http://www.centrocifra.org.ar/publicacion.php?pid=137>.

ción del país hacia adelante.⁷ Paralelamente, se llevó adelante un fuerte ajuste en el gasto estatal, despidos en sectores estratégicos y eliminación o desjerarquización de dependencias públicas clave, incluyendo trabajo, cultura, salud y ciencia y tecnología. Contra las promesas electorales, se produjo una importante aceleración del proceso inflacionario y un progresivo retroceso de la participación de los asalariados/as en el ingreso.

En este contexto, el gobierno impulsó a fines de 2017 tres proyectos de ley que se proponían llevar adelante una reforma previsional impositiva y laboral. Mientras que las dos primeras fueron implementadas, aún en un contexto de movilización masiva y extenso repudio, la reforma laboral, que incluía en su versión inicial cambios muy importantes como los “bancos de horas”, la ampliación de la facultad del empleador de modificar condiciones de trabajo respecto de lo que se había pactado en el proceso de contratación original, y cambios muy significativos para desresponsabilizar a empresas en procesos de tercerización, nunca pudo ser implementada como tal debido a los niveles de movilización y oposición de trabajadores/as a lo largo de todo el período en jornadas históricas de movilización a fines de 2017. Sin embargo, diversos aspectos de esta reforma laboral fueron primero presentados como proyectos específicos durante 2018, al tiempo que se intentó su implementación por otros medios alternativos a los proyectos legislativos, comenzando por el alto nivel inflacionario que afectó de manera drástica el poder adquisitivo de los salarios.

Mauricio Macri fue derrotado en diciembre de 2019 y en los comienzos del gobierno de Alberto Fernández en diciembre de 2019 se revirtieron algunos de los cambios más regresivos de la etapa anterior, las secretarías de Salud y Trabajo recuperaron su rango como ministerios, y se dio un cambio de rumbo en sectores claves como derechos humanos, así como un mayor énfasis en la importancia transversal de las dimensiones de género. Sin embargo, en un contexto de crisis por los niveles insosteni-

⁷ Eduardo Basualdo (editor), Mariano Barrera, Leandro Bona, Mariana González, Pablo Manzanelli y Andrés Wainer, *Endeudar y fugar. Un análisis de la historia económica argentina de Martínez de Hoz a Macri*, Buenos Aires: Siglo Veintiuno editores, 2020, Edición ampliada.

bles de endeudamiento externo contraído por la Presidencia de Mauricio Macri que comprometió severamente el gasto estatal, no se concretaron modificaciones sustantivas en las relaciones laborales entre diciembre y marzo, cuando se declaró la crisis por la pandemia del COVID-19.

En marzo de 2020 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó el documento “El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas”, en el que dejó claro que esta pandemia no sólo implicó efectos devastadores inmediatos en el campo sanitario, sino que a partir de las políticas de aislamiento necesarias para enfrentarla también generó crisis económicas con consecuencias serias en las condiciones de vida y de trabajo de la población. A su vez, la OIT subrayó los impactos negativos en el mundo del trabajo en al menos tres aspectos: la evolución del empleo (tanto en materia de desempleo como de subempleo); la calidad del trabajo (con respecto a los salarios y el acceso a protección social); y los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral. Poco después, la OIT publicó otro documento titulado “Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)”, con una serie de recomendaciones a partir de la normativa vigente para la preservación de los puestos de trabajo y de condiciones dignas de vida, enfatizando que los gobiernos deben procurar medidas para el sostenimiento del empleo y la protección social al mismo tiempo que garantizar la estabilidad y continuidad de las empresas a través de medidas de estímulo fiscal y monetario.

El gobierno argentino tomó un conjunto de medidas tendientes a intervenir y regular las consecuencias del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) en el empleo en los ingresos, que incluyeron medidas de asignación de ingresos a sectores vulnerables, un amplio arco de medidas regulatorias (referidas al pago de servicios públicos, a períodos y cuotas de préstamos, precios máximos, congelamiento de tarifas), y asignación de fondos al sector productivo, ciencia y salud.⁸ A pesar de estas

⁸ Las medidas tomadas por el gobierno en el marco inicial de la pandemia se pueden consultar en: <https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/medidas-gobierno>, algunas de las cuales fueron objeto de tensiones y disputas como los subsidios a las empresas (reducci-

medidas y muchas otras, se verificó a lo largo del período un impacto muy fuerte en términos económicos, sociales y laborales y una disputa constante en torno a quiénes debían afrontar los costos de la crisis, así como una discusión respecto de las consecuencias en términos de género de un proceso que afectó de manera diferencial a las mujeres por su papel central en las tareas de reproducción social, también llamadas de “cuidado”.⁹

Estos cuatro grandes líneas de transformación no tuvieron consecuencias homogéneas en la totalidad de los colectivos laborales, sino que en su análisis resulta imprescindible considerar sectores y dinámicas fuertemente distintas en su seno, no sólo involucrando dimensiones de clase y diferencias internas, sino también de género, etnicidad y de diversidades regionales, territoriales, productivas y de actividad económica. Pero en todos ellos es posible detectar el desarrollo de estrategias empresariales y corporativas de gran alcance que no sólo operaron transformaciones cruciales en las relaciones laborales bajo su control, sino que además ejercieron presión sobre las estructuras estatales y las políticas gubernamentales. Desde los núcleos de poder económico se plantearon esquemas a lo largo de toda la etapa que presentaron como meta exclusiva al crecimiento económico, desplazando tanto la discusión sobre salarios y condiciones laborales, como sobre condiciones de trabajo y acceso y garantía a la salud, como impactos negativos sobre el medio ambiente, y como el eje de la distribución del ingreso que articuló demandas y protestas en un contexto de concentración económica y creciente desigualdad social.

ón de contribuciones patronales, Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción), y un decreto de actualización de haberes jubilatorios que, aunque garantizó aumentos, lo hizo en montos inferiores a los que estipulaba la Ley de Movilidad Jubilatoria anterior.

⁹ Victoria Basualdo y Pablo Peláez, “Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020)”, en Dossier “Trabalho e instituições em mudança” en **REI – Revista Estudos Institucionais**, Universidade Federal de Rio de Janeiro, Brasil, v. 6, n. 3 (2020), pp. 1086-1134. ISSN: 2447-5467.

Procesos de disputa laboral y líneas de acción sindical frente al conjunto de desafíos contemporáneos en las relaciones de trabajo

Este breve análisis de una serie de transformaciones no puede comprenderse como suficiente para el abordaje de la situación actual, ya que estos procesos fueron respondidos por diversas líneas de acción y organización. En lo que se refiere a los procesos de cambio tecnológico y tercerización laboral, un estudio que se centró en seis actividades económicas relevantes: la industria siderúrgica, la automotriz y la agroindustria azucarera, la actividad petrolera y dos actividades de servicios: telefonía y actividad bancaria (incluyendo parcialmente empleo del sector público).¹⁰ Los análisis en profundidad de los casos muestran que el cambio tecnológico constituye un fenómeno central en todas las actividades económicas analizadas, y que por lo tanto no resulta adecuado pensarlo como un tema del “trabajo del futuro” sino como con una clara presencia y estrecha vinculación con el trabajo del tiempo actual, que debe ser analizado además en un contexto de fuertes intentos de reforma laboral regresiva a partir de un conjunto de políticas públicas laborales y económicas. Pone de manifiesto también la urgencia de un estudio en mayor profundidad que permita definir mejor los límites y contornos de esta problemática, analizándolo en vinculación con otros fenómenos como la tercerización laboral.

La negociación colectiva aparece en este relevamiento como un ámbito clave, en tanto en ella se plasma de distintas formas una disputa y confrontación entre los objetivos y propósitos de la parte empresarial por un lado, y de las organizaciones sindicales por otro (las cuales además presentan diferencias y particularidades significativas, y están atravesadas por conflictos internos), que defienden sus posiciones en torno a las condiciones de trabajo, salariales y otras dimensiones como el cambio tecnológico y la tercerización laboral. En el período abordado (2003-2017/8) pueden distinguirse dos etapas sustancialmente distintas: una primera,

¹⁰ De aquí en adelante se sintetizan algunos de los hallazgos del trabajo ya citado: Victoria Basualdo (coord.), “Cambio tecnológico, tercerización laboral e impactos sobre el empleo” disponible en: <https://www.fes-argentina.org/>.

comprendida entre 2003 y 2015 de auge y crecimiento de la negociación colectiva, aún con sus tensiones y contradicciones, en un contexto de crecimiento del sector industrial y de la economía en su conjunto, así como de redistribución progresiva del ingreso, y otra desde 2016, de creciente estancamiento, caída récord de la producción industrial, alza inflacionaria e intervención estatal regresiva, además de un retroceso significativo de los derechos laborales en diversos campos, lo cual llegó incluso a plasmarse en 2018 en la eliminación del Ministerio de Trabajo y su reemplazo por una Secretaría. En esta última etapa se registra una fuerte atención puesta en este ámbito por parte del estado y las empresas, ya que los cambios posibles incluidos por el poder empresarial en las cláusulas negociales podrían complementar una posible reforma de las relaciones laborales, o intentar cumplir esa función.

El análisis mostró la complejidad del ámbito de la negociación colectiva, caracterizado por un conjunto amplio y diverso de instrumentos y por distintos niveles y actores en la negociación, todo lo cual presenta un desafío considerable de relevamiento e interpretación. En dos de las actividades: siderúrgicas y bancarios, rigen convenios colectivos firmados en 1975, la última ronda de negociación antes del punto de inflexión que significó el golpe militar del 24 de marzo de 1976. Esto es una demostración cabal de que, aún cuatro décadas más tarde, sindicatos poderosos de actividades clave parecen considerar preferible conservar una estructura de base lograda en un contexto de elevado poder de negociación sindical y modificarla parcialmente a partir de acuerdos antes que abrir el proceso de firma de un nuevo acuerdo, en el que se podrían poner en juego derechos conquistados. En la mayoría de estos seis casos se registra una preservación de la negociación colectiva por rama, aún con especificidades y particularidades significativas, y con instancias de negociación complementarias, mientras que en algunos casos clave como la industria automotriz se destacan las negociaciones únicamente por empresa, aunque llevadas adelante por sujetos sindicales industriales de base nacional como el SMATA (trabajadores/as mecánicos y automotores) y la UOM (metalúrgicos/as). En todos los casos la negociación salarial aparece como

un núcleo clave de la negociación colectiva, pero se registra asimismo la incorporación dispar y fragmentaria de otras cuestiones significativas.

Los estudios desarrollados permitieron identificar actividades industriales como la siderúrgica en la que no se registran menciones específicas al cambio tecnológico ni a la tercerización laboral en la negociación colectiva sectorial ni en la mesa específica del sector siderúrgico, quedando reservada la discusión de estos temas a los acuerdos complementarios a nivel de planta, los cuales no se encuentran disponibles en los buscadores de negociación colectiva. En otras actividades como la industria automotriz, la negociación colectiva por empresa dificulta en forma significativa una mirada de conjunto, pero el abordaje de algunas empresas específicas como casos de estudio permitió relevar cuestiones de cambio organizacional, particularmente la implementación de la polivalencia funcional, cuya vinculación con el cambio tecnológico tendría que ser mejor precisada y explorada, en forma muy extendida en los convenios de los años 90 y su persistencia en la etapa de la post-convertibilidad, registrando como eje central vinculado al cambio tecnológico la preocupación por la capacitación y actualización de la formación de los trabajadores/as.

En la actividad petrolera, atravesada hace décadas por procesos de intenso y profundo cambio tecnológico y en la que la tercerización laboral tiene un peso muy significativo hace décadas de la mano de la llamada “privatización periférica”, se verifican cambios muy relevantes en términos de las cláusulas de negociación colectiva. La “adenda” firmada en 2017 a los convenios colectivos de trabajo de petroleros y jerárquicos suscriptos en 2011 y 2012, específicamente para la explotación del no convencional en la Cuenca Neuquina es un ejemplo claro de consagración de pérdida de derechos laborales centrales en un contexto de cambio tecnológico. En este caso se vuelve particularmente evidente la potencialidad e importancia que reviste el ámbito de la negociación colectiva, no sólo para las organizaciones sindicales, en caso en que pudieran establecer límites y condicionamientos a los posibles impactos negativos sobre el empleo, sino también para los sectores empresariales, que intentan encontrar aquí instrumentos

de modificación radical de parámetros de las relaciones laborales por fuera de las normativas nacionales.

En la agroindustria azucarera se observa una presencia menor de la cuestión de cambio tecnológico, aún cuando los relevamientos sectoriales identifican que este proceso fue clave en el desarrollo del sector de las últimas décadas. En cambio, la problemática de la tercerización, en particular la cuestión de la provisión de mano de obra temporal a partir de empresas de servicios eventuales aparece en forma reiterada en la negociación colectiva, y se registran numerosas cláusulas con el objetivo de limitar este fenómeno a tareas que no puedan ser realizadas por personal permanente de los establecimientos.

La relevancia del tema de cambio tecnológico en los servicios es realmente notable, aunque su presencia en el ámbito de la negociación colectiva resulta claramente contrastante en bancarios y en telecomunicaciones. Mientras que en la actividad bancaria se registra una escasa o casi nula presencia de las cuestiones tanto de cambio tecnológico como de tercerización laboral en las cláusulas de la negociación colectiva, en la actividad de telecomunicaciones se registra una presencia sostenida de esta problemática en convenios y acuerdos desde los años 90 en adelante. En particular, desde el 2003 en adelante se registran cláusulas y previsiones atando la implementación de cambio tecnológico a la preservación de puestos de trabajo, y se desarrollan una gran cantidad de previsiones relacionadas con la capacitación y su vinculación con cambio tecnológico.

Esta breve revisión preliminar de la presencia de estos temas en la negociación colectiva permite registrar algunas de las preocupaciones. Por parte de las organizaciones sindicales, la presencia de cláusulas estableciendo la necesidad de preservación de fuentes de trabajo en caso de cambio tecnológico y de garantía de capacitación y formación de los trabajadores muestra a las claras la preocupación por el posible impacto sobre el nivel de empleo de los cambios tecnológicos. Por parte de sectores empresariales, se verifican casos, siendo un ejemplo clave el de la actividad petrolera, en que la introducción de cambio tecnológico y la apertura de nuevas activi-

dades se cita como causal para la introducción en la negociación colectiva de cláusulas que implican la pérdida de derechos laborales básicos. En este caso también se ve que el impacto posible del cambio tecnológico no es únicamente la pérdida directa de puestos de trabajo, sino que también puede plasmarse en una significativa pérdida de derechos, constituyéndose en otra vía para introducir "reformas laborales" regresivas. Sería en este caso interesante analizar entonces un arco más amplio de impactos, que permita tener en cuenta también la introducción de formas de organización productiva que demanden mayor intensidad, la realización de un número más elevado de tareas, o los cambios organizativos que afecten ritmos y formas de trabajo.

En todos los casos se concluyó que la dimensión de la negociación colectiva es un aspecto muy relevante de las relaciones laborales, pero que ella no resulta suficiente para dar cuenta de la complejidad de la relación entre empleadores y trabajadores/as y sus organizaciones, y por lo tanto se decidió ampliar la mirada para relevar otras dimensiones interesantes, como los ciclos de conflicto y movilización en torno a estos temas, los desarrollos institucionales por parte de los sindicatos, incluyendo el tema clave de capacitación y formación técnica, y el papel que podrían cumplir otros ámbitos de discusión de las relaciones laborales como los comités mixtos de seguridad e higiene.

En lo que se refiere a los procesos de conflictividad en torno a cambio tecnológico y/o tercerización laboral, en varias actividades se registraron procesos significativos. En bancarios, donde no se habían registrado cuestiones tan relevantes en términos de negociación colectiva, se relevaron conflictos muy pronunciados tanto por procesos de tercerización como por cuestiones vinculadas a la pérdida de puestos de trabajo por implementación de cambios tecnológicos, en un contexto de fuerte desregulación (o regulación favorable a la concentración) del sector financiero. En siderúrgicos, donde el rastreo de cláusulas de la negociación colectiva también se detectaron procesos intensos de conflictividad sobre todo en lo referido a tercerización laboral en los grandes establecimientos fabriles del sector.

Lo mismo sucedió en términos de telefónicos, donde se registraron procesos de organización y conflicto muy significativos en torno a procesos de tercerización laboral, con el objetivo de incluir a los trabajadores bajo el convenio de FOETRA, cuestión que se logró. Y también en el caso de la agroindustria azucarera fue posible detectar conflictos sobre todo en torno a tercerización laboral, casos en los que se lograron procesos significativos de des-tercerización. Los dos casos más reticentes en términos de conflicto fueron los de petroleros y automotrices, donde no se registraron procesos visibles y generales de conflictividad en torno a estos ejes. En el caso de petroleros existieron sí conflictos importantes y sostenidos en casos de despidos y por demandas salariales y de condiciones de trabajo, al tiempo que en el sindicato automotriz se verificó un intento de canalización del conflicto y su reemplazo por instancias de negociación, ya sea a nivel de paritarias o en demandas y exigencias en los lugares de trabajo.

En lo que se refiere a iniciativas e instancias novedosas de organización sindical, un tema distintivo que se relevó en el caso de la industria siderúrgica, y que podría resultar interesante como vía de organización para otras actividades económicas con presencia significativa de empresas transnacionales es la constitución de instancias organizativas de los trabajadores/as a nivel de grupo económico, es decir con una dimensión internacional. Es un ejemplo interesante en este sentido la conformación reciente de redes sindicales por conglomerado de empresas siderúrgicas frente a los cambios desarrollados en las formas de trabajo y producción en la actividad. En ellas, la cuestión de la tercerización y subcontratación, además del de salarios, políticas de salud y seguridad industrial, y condiciones medioambientales, son ejes de preocupación y de trabajo. En particular las evidencias disponibles sobre la organización de trabajadores/as del grupo Tenaris, con plantas en Argentina en las localidades de Campana y Valentín Alsina, parecen relevantes. La red de trabajadores se constituyó entre 2007 y 2009, con impulso del sindicato global ("global union") Industriall, creado en 2012, producto de la fusión de las Federaciones Internacionales de Trabajadores Metalúrgicos, de la Industria Química y de la Industria Textil. La conformación de esta red, junto a la creciente asociación de sindicatos

del grupo Ternium, y a la incipiente conformación de una red de sindicatos del grupo Arcelor Mittal, muestran que la organización a este nivel podría resultar clave para articular políticas sindicales frente a las políticas empresariales diseñadas a nivel de grupo económico.

El relevamiento arroja en general un escaso desarrollo de instancias institucionales en los propios sindicatos destinadas específicamente al estudio de estas problemáticas, al diagnóstico de su presencia en la actividad y al desarrollo de propuestas y posibles líneas de acción sindical en estos sentidos. Una excepción valorable en este aspecto la experiencia relevada en el caso de los sindicatos de telecomunicaciones, en particular la creación por parte de FOETRA de una Secretaría de Nuevas Tecnologías, así como la conformación de un Instituto de Investigación y Desarrollo de las Telecomunicaciones, con el impulso de FOETRA Buenos Aires y de UPJET, junto con profesionales que se desempeñan en la Comisión Nacional de Comunicaciones y la Universidad Tecnológica Nacional. Estos son ejemplos de posibilidades abiertas tanto para la generación de espacios dentro de las organizaciones sindicales que produzcan datos para un diagnóstico y diseño de una estrategia sindical, sino también el apoyo e impulso de instituciones adicionales que fortalezcan la conexión y vinculación con sectores académicos y técnicos, con especialización tanto en cambio tecnológico como en tercerización laboral. Al mismo tiempo, llama la atención muy positivamente en muchos de los casos tanto del sector industrial (siderúrgicos y automotrices) como también en servicios (tanto en bancarios como en telecomunicaciones), el despliegue y esfuerzos en torno al desarrollo de tareas de capacitación en vinculación con la problemática del cambio tecnológico, cuyo impacto e incidencia sería muy interesante trabajar en profundidad.

Finalmente, otro ámbito clave para trabajar ambas problemáticas parece ser el de los Comités de Seguridad e Higiene. Estos comités fueron promovidos a nivel provincial en Argentina mediante la Ley 12.913 de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo en la provincia de Santa Fe y Decreto 396/09, la Ley 14.226 de creación de la Comisión Mixta de Salud y

Seguridad en el Empleo Público en la provincia de Buenos Aires de 2011, y la Ley 14.408 que crea los "Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo" en la provincia de Buenos Aires, así como el Decreto 801/14 que aprueba su reglamentación, aunque no hay hasta el momento una normativa que los avale a nivel nacional.

En varias de las actividades, por ejemplo en la siderúrgica o automotriz los comités aparecen como instancias muy relevantes y significativas para cuestiones relativas a condiciones de trabajo e impactos en la salud, conteniendo y atravesando temas de cambio tecnológico y de tercerización (y los diferenciales que ésta introduce entre trabajadores de planta y tercerizados). Este es el caso también de telecomunicaciones y petróleo, actividades en las que estos comités son instancias que tienen décadas de existencia y gran legitimación, y en las que se discuten cuestiones muy significativas de actividades fuertemente atravesadas por cambio tecnológico y tercerización laboral. En otras actividades, en cambio, como bancarios se han desarrollado sólo muy recientemente, en los últimos cinco años, y por lo tanto recién tienen un funcionamiento incipiente pero prometedor, al tiempo que en la agroindustria azucarera no existen en una gran mayoría de la actividad y recién se están comenzando a plantear como iniciativa en la presente etapa.

En síntesis, este trabajo resultó importante para mostrar que el tema de cambio tecnológico, en fuerte articulación con la tercerización laboral, aunque frecuentemente se plantea como un tema a profundizar en la agenda sindical a futuro, constituye en realidad un desafío actual y presente no sólo para las nuevas actividades, como la economía de plataformas, un proceso crecientemente estudiado y en que también se han detectado procesos de organización muy relevantes, significativos y originales, sino también para las actividades tradicionales de la economía, con impactos no sólo económicos y productivos, sino también en términos de empleo y derechos laborales.¹¹ Como este estudio muestra, este tema no ha sido ajeno a los

¹¹ Para análisis recientes sobre las vinculaciones entre varios de estos fenómenos, resulta recomendable el dossier cuya introducción es: Graça Druck, Victoria Basualdo, Alisson Droppa, "As metamorfoses da terceirização na América Latina: uma abordagem interdis-

trabajadores/as y sus organizaciones, sino que pueden rastrearse respuestas sindicales en diversas direcciones. Lo mismo puede decirse de la cuestión de tercerización laboral, sobre la cual hay creciente atención y análisis, aunque todavía no logre adquirir la visibilidad que merece en los debates sobre las transformaciones y desafíos que implica para las relaciones laborales. Este trabajo intentó una primera aproximación para una recuperación de algunas de las líneas de acción sindical tendientes a la limitación de las posibles consecuencias regresivas de ambos fenómenos por parte de las organizaciones sindicales, identificando una gran cantidad de experiencias interesantes que merecen ser abordadas en mayor profundidad, como insumos para un análisis y un debate que apunte a defender cabalmente los derechos laborales en un proceso de fuertes transformaciones regresivas, y a generar nuevas agendas y proyectos de transformación progresiva.

En lo que se refiere a los impactos regresivos del gobierno de Mauricio Macri, hay que destacar que a pesar de que la reforma como tal no fue aprobada, se intentó su implementación por otros medios alternativos a los proyectos legislativos. Algunas de las formas de implementación “de hecho” se dieron a partir de la actualización de instancias de negociación colectiva que incorporaron cláusulas flexibilizadoras, como el caso del convenio firmado por el Sindicato del Gas y Petróleo en Vaca Muerta, el acuerdo de crisis entre ATILRA y Sancor o el convenio firmado entre Mercado Libre y la Unión de Trabajadores de Carga y Descarga (UTCD), y del otorgamiento de personería a sindicatos por empresa, como el de la Asociación Sindical de Trabajadores de FlyBondi. El alza inflacionaria tuvo consecuencias devastadoras sobre el poder adquisitivo de los salarios, tanto de trabajadores registrados como de no registrados. En un contexto en que el Ministerio de Trabajo fue convertido en Secretaría, se buscó obstaculizar de todas las maneras posibles el desarrollo tanto de la conflictividad como de la negociación colectiva, y en el marco de esta última, se presionó para introducir cláusulas flexibilizadoras y pérdida de derechos. En suma, en un contexto de pérdida de puestos de trabajo, ajuste estatal y crecimiento exponencial

ciplinar sobre os conceitos, a partir de distintas realidades empíricas”, en *Caderno CRH*, Universidade Federal da Bahia, vol. 34, e021027, 2021.

del endeudamiento externo, la evolución de las relaciones laborales fue sumamente regresiva en esta etapa y si no lo fue más fue por el muy alto grado de conflictividad sindical y movilización masiva que logró alcanzarse a lo largo del período, aún en un contexto totalmente adverso, y que sin duda fue clave para frenar los intentos más extremos de reforma laboral y condicionar y morigerar los procesos de ajuste.¹²

En este proceso de movilización cumplieron un papel importante sindicatos de rama de actividad y también las centrales sindicales, con sus particularidades y orientaciones: la CGT, dentro de ella la Corriente Federal de Trabajadores (que agrupa a gremios críticos de la conducción de la CGT), la CTA de los Trabajadores y la CTA Autónoma. Estas centrales aparecieron liderando un amplio rango de sindicatos de distintas actividades estatales y privadas, que fueron protagonistas muy importantes de los ciclos de movilización. La CTA había jugado un papel importante en la renovación sindical de los años 90 ampliando el foco y la cobertura de la acción sindical en forma inédita, y tuvo durante la etapa kirchnerista un proceso de quiebre en dos fracciones. Esta ruptura tendió a revertirse en la etapa macrista en que dos de sus corrientes lideraron en conjunto varios ciclos de protesta y movilización de sectores estatales fundamentales, y a los gremios docentes que lideraron la protesta por la falta de cumplimiento efectivo de la paritaria nacional docente establecida por ley. Por otra parte, incluso cuando la CGT, que contiene a la mayoría de los principales sindicatos sectoriales, fue clara y fuertemente renuente al conflicto y la movilización y tendió a la negociación con el gobierno siempre que le fue posible, la presión de sectores importantes de sus bases obligó a volcar la estructura sindical (que a pesar de su signo conservador es considerada un peligro y una amenaza tanto por sectores empresariales como por sectores políticos interesados en la disminución de derechos) a las calles, recurriendo también al instrumento de la huelga con un alcance e impacto decisivo.

¹² Victoria Basualdo, “Los intentos de Reforma Laboral regresiva en la Argentina desde 2015: una lectura en perspectiva histórica” en Clarice Gontarski Speranza (coord.), **História do Trabalho: entre debates, caminhos e encruzilhadas**, Brasil, Paco Editorial, 2020. Disponible en: <https://lehmt.org/2020/05/23/livro-historia-do-trabalho-entre-debates-caminhos-e-encruzilhadas-download-gratuito/>

Otro eje importante de largo plazo para comprender la movilización y organización es la existencia de un amplio arco de organizaciones de los y las trabajadores/as desocupados, no registrados y/o precarizados o informales. Un rasgo característico del proceso de organización social y sindical argentino fue la fortaleza de la organización territorial en villas o barrios de emergencia desde su existencia, en espejo de la organización sindical clásica, contemplando la elección de delegados y la existencia de comisiones organizativas. En los años 80 y 90, al calor del incremento de las tasas de desocupación, se configuraron nuevas organizaciones de desocupados/as en la forma de Movimiento de Trabajadores Desocupados/as y Uniones de Trabajadores Desocupados/as en todo el país. Estas organizaciones, en las que las mujeres tuvieron un papel muy significativo, fueron centrales para garantizar mecanismos colectivos de supervivencia y promover formas de lucha, que en muchos casos incluyeron los “cortes de ruta”. Todos estos procesos previos son importantes para comprender el grado de organización de los y las trabajadoras de la Economía Popular, entre los cuales es un dato muy significativo la conformación de la Confederación de Trabajadores/as de la Economía Popular (CTEP), que confluye con otras organizaciones territoriales significativas. En 2015 la CTEP logró, luego de cinco años de lucha el reconocimiento por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) de un régimen de afiliación para los Trabajadores de la Economía Popular que finalmente reconoció el derecho de organización sindical. Estas estructuras fueron objeto de disputa, y al tiempo que la existencia de estas organizaciones fue central para permitir la acción colectiva y la lucha por mejores condiciones en una etapa crítica como la del gobierno de Macri, también se buscó utilizar estas estructuras para canalización de ayuda social para frenar el conflicto y la movilización.

Finalmente, es imprescindible destacar la importancia de otros movimientos sociales de gran dinamismo en esta etapa como el movimiento feminista, que está consolidando vínculos estrechos tanto con las organizaciones sindicales tradicionales, como con organizaciones de trabajadores/as de la economía popular, y con otros como el movimiento de

migrantes. El peso creciente del movimiento feminista en la Argentina no es un hecho repentino, sino que es fruto de un proceso de construcción valioso de décadas. En el contexto de la transición democrática, y con el impulso de la apertura de espacios, y el retorno de intelectuales y militantes exiliadas, comenzaron a articularse no sólo espacios académicos que propusieron los primeros programas de formación de posgrado en género, sino también propuestas de confluencia y organización que marcarían a fuego la historia posterior como el Encuentro Nacional de Mujeres cuya primera edición se realizó en 1986 en Buenos Aires. Es en este contexto que es posible ubicar la fundación de la Campaña Nacional por el Aborto Seguro, Legal y Gratuito en 2005, el movimiento Ni Una Menos fundado en 2015 con el propósito específico de visibilizar la violencia contra las mujeres y poner un freno a la violencia de género y en particular a las altas tasas de femicidio, y la conmemoración del 8 de Marzo con un paro internacional de mujeres que se inició en 2017 y que continuó creciendo a nivel internacional en 2018 y 2019. Uno de los cambios más interesantes en los últimos años es la creciente inclusión de análisis de la desigualdad de género en términos económicos, con un crecimiento importante de la economía feminista, y la creciente conexión de grupos feministas con el movimiento sindical y otras organizaciones, que se plasmó en la creación de colectivos de “Mujeres sindicalistas” en diversas regiones del país. La creciente articulación entre lucha feminista y sindical se pone en evidencia también en la presencia de los pañuelos verdes de la lucha por el derecho al aborto seguro, legal y gratuito en movilizaciones sindicales, y en una creciente aplicación de las leyes de cupo de género en el movimiento sindical, así como de una creciente presencia de líderes mujeres en los eventos públicos, cuando anteriormente ellas eran relegadas a un segundo plano. Todo esto permitió que cuando el gobierno de Macri intentó promover una “Ley de Equidad de Géneros e igualdad de oportunidades en el Trabajo” que incluía en realidad importantes elementos de flexibilización laboral, importantes referentes de todo el arco político y sindical lo denunciaron en audiencias públicas en el Congreso Nacional en septiembre y octubre de 2018.

En cuanto al cuarto punto mencionado, en lo que se refiere a la pandemia, diversos estudios enfatizan que las medidas de aislamiento, particularmente la imposición de una cuarentena obligatoria en todo el territorio nacional desde el 20 de marzo, ocasionaron impactos en una gran cantidad de segmentos y sectores. En una primera instancia, dividió a los trabajadores/as en dos colectivos: trabajadores esenciales y no esenciales, ocasionando problemáticas diferenciadas. Los/as trabajadores esenciales tuvieron que enfrentar numerosas problemáticas vinculadas con condiciones de salubridad,- muy especialmente (pero no únicamente) el personal de la salud que se vio expuesto a la falta de insumos para el cuidado, al contagio y a una intensidad de trabajo mucho mayor. A esto se sumó la exposición de una gran cantidad de otros trabajadores/as menos visibles de ocupaciones esenciales, siendo un caso particular el de los trabajadores/as de plataformas, particularmente los dedicados a entregas a domicilio, particularmente demandadas, a los que ni siquiera se les reconoce su encuadramiento en una relación laboral.

Los/as trabajadores/as no esenciales, que en principio pudieron protegerse quedándose en sus hogares, enfrentaron otras complejas problemáticas. Los trabajadores/as no registrados perdieron su fuente laboral en su gran mayoría, por tratarse de trabajos presenciales, pudiendo quedarse en sus casas pero sin ingresos. Los cuentapropistas vinculados con bienes y servicios suspendidos por la pandemia se vieron fuertemente afectados y en algunos casos vieron sus ingresos cortados abruptamente. Aquellos/as que pudieron sostener tareas mediante teletrabajo y seguir cobrando su salario, también vieron extendida la jornada laboral en muchos casos, la mayoría sin regulación alguna, con una carga adicional por tener que reacondicionar las formas de trabajo a nuevos formatos, herramientas y procedimientos, sin contar en muchos casos con la infraestructura básica ni el equipamiento para construir un espacio de oficina en el hogar.¹³ Esto

¹³ La problemática del teletrabajo es particularmente relevante, y fue abordada desde distintas perspectivas en informes oficiales y trabajos académicos. Ver por ejemplo Schteingart, D.; Kejsefman, I.; y Pesce, F. Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia. Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, mayo de 2021, Centro de Estudios para la Producción XXI – Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación; Oscar Martínez, Julia

adquirió un peso particular en el caso de los/as trabajadores/as vinculados al ámbito de la educación, quienes debieron reconvertir su trabajo docente a condiciones virtuales y atender una amplia gama de problemáticas excediendo con mucho lo educacional, con horarios de trabajo extendidos y numerosas deficiencias en el soporte, capacitación técnica, acceso y manejo de plataformas virtuales, herramientas básicas e insumos.

En esos tiempos críticos para los/as trabajadores/as, como en la etapa de la pandemia, los tercerizados/as fueron los primeros en sufrir los embates dentro de los registrados, porque por supuesto los no registrados constituyen el eslabón más débil entre los ocupados/as. Y en este sentido la dimensión de género resulta también ineludible, no sólo por las diferencias existentes en todo el mercado de trabajo en forma de brechas salariales y techos de cristal para las mujeres, sino también por las inequidades en la distribución de las tareas de reproducción social, y específicamente en el tema de la tercerización porque muchas de las primeras actividades tercerizadas son altamente feminizadas, como las de limpieza o alimentación en los establecimientos laborales, tareas consideradas como “secundarias” o “periféricas” respecto de las actividades “centrales” o “principales”. Se verifica una naturalización de la invisibilidad de estas mujeres que ocupan un papel central para el funcionamiento de estos espacios laborales y que sin embargo se ven como algo externo, a cargo de empresas de limpieza con altísima rotación y pésimas condiciones, o de contratistas de alimentación con vínculos renovados en forma permanente, no sólo en el sector privado sino en el sector público.

En un trabajo realizado desde el equipo del “Programa Estudios del Trabajo” en el Área de Economía y Tecnología de FLACSO sobre las dinámicas de protesta y conflicto en los primeros tiempos de la pandemia, analizando las distintas etapas primero de aislamiento y luego de distanciamiento, las actividades y trabajadores/as considerados “esenciales”, y las

Soul, Gloria Rodríguez, Ignacio Rodríguez (coord.), Teletrabajo en época de emergencia. Impacto en las condiciones de trabajo y salud de las y los trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad y Provincia de Buenos Aires, FES, 2021, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentiniien/18579.pdf>

diferencias entre trabajadores de planta, tercerizados/as, y no registrados/as todo lo cual fue encarado por diversas corrientes y sectores del movimiento sindical con diversas respuestas que fueron desde la confrontación a la concesión. Análisis en profundidad de casos de actividades industriales, la siderúrgica por un lado, y la agroindustria azucarera por otro, permitieron analizar los impactos en actividades y territorios muy diferentes, iluminando obstáculos, problemas y tensiones, pero también líneas de organización incluso en el marco de procesos muy complejos.¹⁴

La dimensión de género se tornó crecientemente visible en el marco de la pandemia, ya que las perspectivas feministas habilitaron una mirada sobre la mayoritaria carga de las cruciales tareas de reproducción en las mujeres, que en la primera etapa de la pandemia quedaron sin cobertura, con el cierre de escuelas y la parálisis de toda la estructura de cuidados en un contexto de fuerte afectación de las dinámicas de vida básicas y necesarias tanto de menores como de mayores. La superposición de las jornadas laborales productivas y reproductivas en un mismo espacio de la casa, en la mayor parte de los casos no preparado para albergar esta diversidad de situaciones, el peso del teletrabajo y sus impactos en la extensión de la jornada, el aislamiento y la imposibilidad de discutir condiciones, la situación crítica en barrios populares en los que el aislamiento era casi impracticable, y en los que las redes comunitarias de sostén y alimentación estaban motorizadas centralmente por mujeres, la dificultad del cuidado de menores y mayores en un contexto crítico de emergencia pandémica fueron algunas de las cuestiones que aparecieron en estos y otros trabajos sobre la pandemia y sus efectos.¹⁵

¹⁴ Victoria Basualdo Silvia Nassif y Pablo Peláez, La crisis del COVID-19 y las relaciones laborales en la industria siderúrgica y la agroindustria azucarera en Argentina (marzo-junio 2020), Documento de trabajo N° 25 del AEyT de FLACSO, Julio 2020. ISBN: 978-950-9379-71-8

¹⁵ Ver por ejemplo Grupo de Trabajo CLACSO "Economía popular: mapeo teórico y práctico", "Economías populares en la pandemia: cartografía provisoria en tiempos de aislamiento y crisis global", Junio 2020, y OIT-CEPAL, "La pandemia por COVID-19 podría incrementar el trabajo infantil en América Latina y el Caribe", 11 de junio de 2020.

Breves comentarios finales

La progresiva salida de la pandemia, al menos de sus etapas más críticas, estuvo marcada por las distintas etapas de políticas de distanciamiento que fueron eliminándose progresivamente en el contexto del avance del proceso de vacunación que tuvo un alcance masivo en el caso argentino. Pero su legado e impactos recién se volverá visible con el tiempo, en distintos sentidos. En primer lugar cabe mencionar los impactos sanitarios, tanto en términos de secuelas y grado de incidencia del denominado “COVID largo” y de patologías derivadas de los contagios, como en el impacto en la salud mental por el aislamiento y los cambios en las relaciones y dinámicas sociales (con un proceso particularmente pesado sobre infancias y adolescencias, así como sobre adultos mayores) y por las pérdidas humanas muy significativas. En términos económicos y laborales, en un contexto en que el endeudamiento externo constituyó un condicionamiento permanente, la pandemia agudizó una situación crítica, y se verifican indicadores de extrema gravedad en lo que se refiere no sólo a pobreza e indigencia, sino también a niveles salariales de ocupados registrados y especialmente no registrados, en un marco de alta inflación. Desde un amplio arco de sectores se reclaman políticas expansivas de empleo registrado, así como una discusión de condiciones de trabajo y de niveles salariales en un contexto inflacionario que genera una enorme preocupación, particularmente con los sectores fuera del mercado laboral o en sus segmentos más vulnerables. Pero más allá de las medidas imprescindibles y urgentes para reconstituir dinámicas sociales y laborales básicas, parece imprescindible promover en forma urgente políticas nacionales, regionales y globales que contemplen las formas en las que el cambio tecnológico impacta en las relaciones laborales, y plantee formas efectivas de garantía de derechos frente a tendencias emergentes como el trabajo en la economía de plataformas, así como políticas protectorias respecto de la tercerización laboral, combinadas con un impulso del trabajo registrado como vía imprescindible para la inclusión de sectores muy amplios.

El tiempo actual presenta un panorama extremadamente complejo, con una multiplicidad de cuestiones de extrema gravedad en un marco de

procesos de disputa y reordenamiento geopolítico, y de dimensiones de afectación territorial y ecológica por parte de los núcleos de poder económico a nivel global, regional y nacional. La articulación de problemáticas y desafíos es de tal intensidad que podría llevar a pensar en procesos inevitables respecto a los cuales poco podría hacerse. Sin embargo, la muy breve revisión de hallazgos de un conjunto de trabajos de investigación permite visibilizar que existe una serie de líneas de acción y organización que atraviesa sectores de actividad, y diversos ámbitos económicos y políticos, y que incluye no sólo reivindicaciones laborales clásicas, sino una pelea más amplia por derechos que incluye en un lugar central a la dimensión de género y a otras vinculadas como las de etnicidad. Las formas y líneas de organización que incluyen no sólo transformaciones en el ámbito de la negociación colectiva sino diversas formas de conflicto, tanto en formas clásicas como en otras novedosas, muestra que aún en situaciones extremas como las actuales la clase trabajadora y el movimiento sindical son actores centrales con capacidad de pelear por derechos y disputar las formas que asumirá el futuro en el mundo del trabajo.

7

A AMPLIAÇÃO DA ATUAÇÃO SINDICAL COMO FORMA DE ENFRENTAR AS NOVAS DINÂMICAS DO TRABALHO NÃO PRESENCIAL NO JUDICIÁRIO CATARINENSE

Hélio Lentz Puerta Neto

Carolina Rodrigues Costa

As mudanças nas formas de produção vivenciadas nos últimos tempos com a implantação das novas tecnologias em um contexto de pandemia e crise multidimensional do capitalismo se somam à complexidade que permeia o mundo do trabalho. Há um cenário de esgarçamento das medidas neoliberais em que as condições de vida da classe trabalhadora têm sido deterioradas de forma violenta e acelerada, ao mesmo tempo em que as dinâmicas de organização do trabalho alteraram-se profundamente. A existência dessas transformações tão profundas na vida dos trabalhadores tem exigido, por conseguinte, a transformação do sindicato e de suas estratégias de atuação.

Especificamente no Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC), o trabalho não presencial atingiu 100% dos trabalhadores durante a pandemia, sendo que a grande maioria o fez de maneira integral e algumas categorias específicas, (oficiais de justiça, oficiais da infância e juventude, assistentes sociais e psicólogos) de forma parcial. A tendência a partir de agora é que o trabalho não presencial siga de maneira massificada.

Este texto foi pensado a partir da realidade dos trabalhadores do judiciário catarinense. Fala do incremento do trabalho pela massificação do uso de ferramentas tecnológicas; da mudança nas dinâmicas e no ambiente de trabalho; do assédio moral e das políticas de meta; da solidão, do individualismo e da coletividade; de saúde e de adoecimento. Também fala sobre o ataque às políticas públicas, a criminalização e perseguição aos movimentos sociais e aos sindicatos e a corrosão dos direitos sociais e trabalhistas. Sua intenção é trazer elementos da experiência e vivência na luta sindical na conjuntura atual a partir de um olhar crítico para estes fenômenos contemporâneos.

Este texto traz como autores dois sindicalistas, dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário de Santa Catarina (SINJUSC), cuja gestão iniciou no período da pandemia. A escrita foi amparada na vida cotidiana, na reflexão do dia a dia do trabalho no sindicato; nos diálogos entre os demais dirigentes sindicais, com sindicatos de outras categorias profissionais, movimentos sociais, e, principalmente, com a base de trabalhadores do judiciário catarinense.

A caneta que escreve esta parte da História se move e ganha potência nas vivências, experiências e contradições do mundo real que são compartilhadas ao longo dos tempos pelas trabalhadoras e trabalhadores – combustível para a mudança. Este texto é reflexão sobre a realidade para a sua transformação.

Judiciário de Santa Catarina e o trabalho não presencial

Em onze de março de dois mil e vinte a Organização Mundial de Saúde (OMS) elevou a contaminação da COVID-19 ao *status* de pandemia. Esta mudança obrigou os países a tomarem atitudes preventivas, o que não ocorreu de forma homogênea. No Brasil, o negacionismo científico ganhou contornos gravíssimos desde as primeiras manifestações públicas do Presidente Jair Bolsonaro. Além dos posicionamentos contrários à vacina, o Governo Federal dificultou, inicialmente, o processo de compra e, depois, a própria vacinação. Também obstruiu medidas emergenciais aprovadas

no Congresso Nacional que deveriam favorecer a população vulnerabilizada – incluindo-se aí o setor da cultura, dos pequenos agricultores e dos pequenos empresários.

Pesquisa recente revelou que 33 milhões de pessoas passam fome no Brasil. Atualmente, são 125 milhões de brasileiros em condição de insegurança alimentar, sendo 59 milhões em insegurança leve, 31 milhões em insegurança moderada e 33 milhões em insegurança grave (situação de fome).

Notadamente sobre emprego, trazendo dados de novembro de 2021, a taxa de desocupação diminuiu, embora ainda seja alta (11,6%). Ao mesmo tempo, o rendimento real habitual caiu em 11,4% em relação a 2020, o que significa dizer que há um processo de empobrecimento da população por meio da recomposição de parte das vagas de emprego com salários mais baixos. Além disso, o número de empregados sem carteira assinada no setor privado subiu 18,7% em relação a 2020, num total de 12,2 milhões. O número de trabalhadores por conta própria (25,8 milhões de pessoas) cresceu 14,3% frente a 2020 (PNAD, 2022).

No campo econômico, a agenda neoliberal foi fortemente pautada em diversas áreas. No que diz respeito ao serviço público, a mais grave das medidas foi a Proposta de Emenda Constitucional n. 32/2020. Ela desestrutura toda lógica da administração pública implementada na Constituição Federal de 1988 de um serviço público universal, gratuito e de qualidade; retira a estabilidade dos servidores públicos; possibilita a extinção de cargos e funções por obsolescência; acaba com o vínculo por meio do Regime Jurídico Único, facilitando o ingresso de empresas para execução de serviços públicos com contratos temporários que podem durar até 10 anos, além de extinguir direitos historicamente conquistados como os adicionais por tempo de serviço, progressões e promoções.

Tudo isso acontecendo ao mesmo tempo em que o Governo Federal injetava dinheiro público no sistema financeiro (1,2 trilhões de reais em março de 2020), deixando evidente seu comprometimento com medidas neoliberais que privilegiam as grandes empresas (sobretudo bancos) em detrimento das trabalhadoras e dos trabalhadores no Brasil. Mesmo não

sendo o objeto de aprofundamento deste estudo, é importante fazer este registro para se ter um panorama, ainda que limitado, da realidade socioeconômica brasileira ressaltando como a combinação entre má-gestão da pandemia, o direcionamento de verbas públicas de forma desigual, a flexibilização do trabalho e a falta de programas sociais propiciaram o empobrecimento da população já vulnerabilizada, deixando marcas profundas no seio da sociedade brasileira.

No que diz respeito ao Judiciário Brasileiro, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou, em doze de março de dois mil e vinte, a Portaria n. 52, através da qual foram estabelecidas medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo novo Coronavírus. A principal destas medidas foi a suspensão do atendimento presencial que acabou refletindo diretamente nos Tribunais de Justiça dos Estados.

No Poder Judiciário de Santa Catarina as atividades presenciais foram suspensas em vinte e três de março de dois mil e vinte, através da Resolução Conjunta GP-CGJ n. 05/2020. O trabalho não presencial passou a ser quase absoluto de maneira compulsória para todos os trabalhadores, exceto àqueles que já tinham atividades híbridas. Naquele momento, deixar que o trabalho fosse realizado de casa foi fundamental para a preservação da vida dos trabalhadores e de suas famílias, bem como, para a diminuição dos focos de contágio no Estado. A manutenção do trabalho não presencial e o cuidado com a saúde dos trabalhadores foi pauta central do SINJUSC no início da pandemia sempre com olhar crítico para as controvérsias desta nova realidade.

Ressalta-se que o PJSC já tinha uma estrutura de trabalho não presencial denominada de “teletrabalho”, regulamentada pela Resolução TJ n. 22/2018. O programa, instituído em 2014, foi fundamentado sobre três pilares: incremento da produtividade, aumento da qualidade do trabalho e melhoria da qualidade de vida do servidor. Nas vésperas da pandemia, num universo de aproximadamente 5.400 trabalhadores o programa de teletrabalho contava com 412 – sendo que, destes, 278 eram de comarcas e 134 do TJSC; 309 eram mulheres e 103 eram homens (TJSC, 2022).

Além do teletrabalho que já estava instituído, o PJSC regulamentou mais uma modalidade de trabalho não presencial, o *home office* (Resolução GP n. 31/2020). Segundo as respectivas resoluções, a diferença elementar entre as duas modalidades é que no teletrabalho há flexibilidade do horário (art. 4º da Resolução GP n. 22/18), e o trabalho é normalmente organizado por metas que são, no mínimo, 20% maiores do que a média de cumprimentos de atos ou formulação de despacho, decisões e sentenças de cada local de trabalho (art. 23, § 1º da mesma resolução). No *home office*, as atividades remotas são exercidas no mesmo horário do expediente normal (das 12:00 às 19:00), conforme art. 2º da Resolução GP n. 31/20. Tal como no teletrabalho, as diretrizes referentes ao *home office* também se pautam no incremento da produtividade, com foco no aumento do desempenho e da efetividade dos serviços prestados.

De sua parte, os trabalhadores empreenderam esforços para dar continuidade às atividades desde suas casas, reorganizando suas rotinas e o espaço físico do lar para acomodar equipamentos e mobiliários (próprios ou cedidos pelo PJSC), sem que houvesse qualquer contrapartida, seja para apoio financeiro para gastos relacionados à energia elétrica ou plano de internet, seja do ponto de vista da organização do trabalho, como a diminuição do ritmo da produção ou das próprias metas.

Em diálogo com trabalhadores do judiciário nota-se que a possibilidade de desenvolver as atividades laborais no espaço domiciliar, mesmo com esta prerrogativa do aumento da produtividade e sem contrapartida, se mostra de maneira positiva e parece responder a questões particulares e individuais. Entre os motivos elencados estão o cuidado de crianças e idosos, a redução dos gastos com deslocamento e alimentação, a economia de tempo, o afastamento de ambientes de trabalho marcados por relações hostis.

Não há uma pesquisa finalizada para fazer disso um dado científico, mas para um sindicato é primordial reconhecer estes diálogos como elementos legítimos que dizem respeito às condições materiais, objetivas e subjetivas da categoria, ou seja, a vida real e cotidiana dos trabalhadores. O

movimento do sindicato para construir e fortalecer a consciência de classe precisa ter como ponto de partido o pensamento da própria categoria. Especificamente neste caso, é importante ponderar que esta alteração na dinâmica de trabalho não seja refletida somente a partir de uma perspectiva individual.

Os motivos relacionados aos cuidados familiares, economia de tempo e dinheiro não devem ser considerados a partir de um viés individual, pois podem estar relacionados a fatores estruturais da organização da sociedade que se interligam com o sistema econômico vigente. A destruição das políticas públicas, a privatização de serviços essenciais, a crise econômica atual são fatores que levam ao aumento do trabalho familiar/doméstico e a necessidade de as pessoas adotarem uma vida mais restrita para dar conta de seu sustento – isso pode se relacionar tanto com os gastos com alimentação, vestuário e deslocamento, quanto à possibilidade de contratar profissionais para atividades domésticas e de cuidado.

Trazer como ponto positivo o afastamento do local de trabalho por ele ser um ambiente hostil também precisa ser relativizado, pois primariamente o problema não está sendo resolvido, mas meramente deslocado ou, ainda, suspenso. Inclusive, as ferramentas digitais também podem ser um vetor de cobranças indevidas e até de assédio moral justamente pelo caráter impessoal que o trabalho não presencial proporciona. De um modo geral, estes cenários se interligam com a insegurança quanto as condições de vida e, também, questões de organização e estrutura no modelo de gestão do trabalho, o que precisa ser refletido.

A questão principal a ser compreendida é que o trabalho não presencial pode representar ganhos pontuais neste momento, mas seus efeitos em relação às necessidades dos trabalhadores tendem a ser fugazes, uma vez que não mexem nas questões estruturais e estruturantes forjadas no sistema capitalista: a degradação das condições de vida dos trabalhadores, marcada principalmente pelo ataque aos direitos sociais e de cidadania e a intensificação do trabalho pela tecnologia – o trabalho sem fim.

Se a atual situação de crise prosperar, cada vez mais os trabalhadores

serão colocados na condição de responsáveis da própria crise, sendo obrigados (ou manipulados) a encontrar “soluções criativas” para economizar, nas roupas, no combustível, na alimentação, nas tarefas de cuidado. A manutenção da vida cotidiana vai cada vez mais dependendo de um acúmulo de funções e dispêndio de energia que acentuam o isolamento e a solidão e não deixam espaço para o lazer, para a convivência comunitária, para o ócio, para o bem-viver.

Quanto a organização do trabalho em si, é muito importante o entendimento de que as modalidades de trabalho não presencial (teletrabalho e o home office) estão sendo implantadas não por representarem benefícios aos trabalhadores, mas porque se mostram como muito vantajosas ao PJSC no que diz respeito à produtividade e a economia financeira. A própria justificativa para a regulamentação das atividades não presenciais, baseia-se na economia de R\$ 28 milhões para o Tribunal, uma vez que os gastos para trabalhar foram assumidos pelos trabalhadores em suas casas na pandemia, e na alta produtividade dos trabalhadores, que somaram 50,5 milhões de atos cumpridos, geradas pela intensificação do trabalho (TJSC, 2022).

Dados preliminares referentes à pesquisa em andamento sobre os “Impactos Psicossociais no Trabalho Não Presencial do Judiciário”, revelaram que dos 1.190 participantes (trabalhadores do judiciário estadual de Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul; e da justiça federal de SC), 312 (26%) trabalham até 2 horas a mais durante a semana e 300 (25%) trabalham de 2 a 7 horas a mais semanalmente (NEPPOT/UFSC, 2022).

A compreensão deste novo cenário laboral que se desenha é fundamental para que o sindicato, junto com a categoria, possa exigir a formulação de novas diretrizes de organização do trabalho. Estes fatores da economia de gastos e da alta produtividade ensejaram uma política de incentivo ao trabalho não presencial por parte do TJSC, tanto que atualmente o número de trabalhadores do PJSC que aderiram a uma das duas possibilidades de trabalho não presencial mais que dobrou em relação ao período anterior a pandemia: de 412 para 935, com dados atualizados em novembro de 2021. Sabe-se, ainda, que além da adesão formal às modali-

dades existe um regime informal de revezamento nos locais de trabalho, ou seja, o número de trabalhadores realizando suas atividades de casa é muito maior do que os dados revelam (TJSC, 2022).

A implementação do trabalho não presencial provoca uma série de mudanças no contrato psicológico do indivíduo com a instituição. O trabalhador passa a ter que lidar com uma sobreposição de sua vida pública (trabalho) e de sua vida privada (lar), o que tem impactos sobre a organização da família. Entre estes impactos é possível citar o sentimento de ambiguidade entre a tranquilidade de estar em casa e a sensação de estar sempre em dívida com o trabalho, inclinando as pessoas a trabalharem além do horário regular.

Também é importante destacar que o trabalho não presencial desestruturou algo bastante consolidado em nosso cotidiano: o momento do início e do término da jornada laboral. No trabalho presencial a jornada era delimitada pela chegada e saída das pessoas no horário pré-estabelecido, marcado pelo signo clássico de “bater o ponto”. Durante a pandemia, e neste momento atual, estes marcos foram extintos.

A falta de contato pessoal faz com que o trabalhador tenha que buscar formas de provar que está exercendo suas atividades, não importando as condições que tem para isso. Ele passa a ser, ao mesmo tempo, seu próprio controlador; gestor e empregado. Além disso, tem que lidar com as demandas domésticas que desalinham o período de tempo em que cada trabalhador desenvolve suas atividades e com as ferramentas tecnológicas que estão sendo utilizadas de forma massiva como meio de comunicação institucional, mas ainda sob uma lógica de rede social privada, como demanda instantânea e a qualquer hora do dia.

Pelo estabelecimento dessas novas dinâmicas é imperioso refletirmos e debatermos sobre a instituição de novos direitos, entre eles o direito ao desligamento, o qual diz sobre a necessidade de regulamentar o início e o fim do trabalho, uma vez que aqueles antigos marcos parecem não funcionar no ambiente de trabalho virtual. Ou seja, é preciso estabelecer expressamente os limites das demandas que devem recair sobre os trabalhadores

sob pena das modalidades de trabalho não presencial servirem como fonte de superexploração.

Para o professor Ricardo Antunes, o *teletrabalho* e o *home office* mostram-se como modalidades que terão significativo crescimento na fase pós-pandemia em praticamente todos os ramos em que puderem ser implantados.

Do ponto de vista do gestor as vantagens são evidentes: mais individualização do trabalho; maior distanciamento social; menos relações solidárias e coletivas no espaço de trabalho (onde floresce a consciência das reais condições de trabalho); distanciamento da organização sindical; tendência crescente à eliminação dos direitos; fim da separação entre o tempo de trabalho e tempo de vida; maior duplicação e justaposição entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, com clara incidência da intensificação do trabalho feminino, podendo aumentar ainda mais a desigual divisão sociossexual e racial do trabalho (2020).

No judiciário catarinense as mulheres correspondem a mais de 60% da força de trabalho. É possível observar que as condições materiais e imateriais para o exercício do trabalho não presencial desencadeiam situações de exploração, uma vez que não levam em conta a separação entre o tempo de trabalho e o tempo de vida. Neste sentido, é preciso que a regulamentação destas modalidades, de um lado, exclua o fator de incremento de produtividade e, de outro, traga aspectos que materializem o cuidado com as condições subjetivas que os trabalhadores executarão suas atividades, seja do ponto de vista materiais (equipamentos e remuneração) e do ponto de vista imaterial (organização da dinâmica do trabalho).

Atuação do SINJUSC no contexto do trabalho não presencial

A pandemia do COVID-19 acelerou o processo de superexploração que a lógica neoliberal já vinha impondo aos trabalhadores. Isso significa dizer que não testemunhamos uma mudança de rumo, mas sim a instauração de um novo ritmo para aquilo que já estava sendo desenhado pelo

capital no mundo do trabalho: intensificação do trabalho por intermédio de alteração no modelo de produção e/ou utilização de máquinas e tecnologia.

Neste contexto é necessário refletir e analisar suas consequências para atuação do sindicato. De imediato, foi preciso rever o planejamento de gestão que havia sido recém-construído. As visitas às comarcas, ou seja, a ida de dirigentes sindicais aos locais de trabalho para dialogar com a categoria, só pôde começar dois anos depois do planejado. No período entre março e abril de dois mil e vinte e dois, o SINJUSC visitou 67 locais de trabalho (num total de 116) espalhados por todo o Estado.

As pautas de lutas delimitadas anteriormente tiveram que abrir espaço para uma questão fundamental: garantir a manutenção do trabalho não presencial com a oferta de boas condições estruturais para que os trabalhadores pudessem realizar suas atividades tendo em conta o transcurso da pandemia. A velha máxima do mundo sindical de que o lugar do sindicato (e do sindicalista) é junto com a categoria não pôde se aplicar naquele momento, pelo menos não de forma física. O sentido de “junto” precisou ser ressignificado.

De maneira repentina, a comunicação virtual passou a figurar como única possibilidade de contato seguro e permanente com a categoria. As redes sociais, que já ocupavam uma posição de destaque no mundo político, passaram a ser soberanas. O SINJUSC já tinha uma estrutura de comunicação bastante robusta composta por três jornalistas e mais uma assessoria de marketing. Também tinha perfis nas redes sociais mais acessadas com publicações diárias. No entanto, o desafio que se apresentava naquele momento era maior, pois ia muito além da publicação de materiais ou *cards* de campanhas. O desafio era fazer política sindical à distância e fora das ruas; conversar com a categoria em um contexto de distanciamento social; estabelecer laços de apoio num período muito duro e de mudanças cotidianas na vida de todos.

Além das formas tradicionais de comunicação via e-mail e material impresso, do ponto de vista da comunicação virtual, o SINJUSC conseguiu

estruturar fluxos de atendimento e estratégias de comunicação que possibilitaram uma proximidade com a categoria. O site foi redesenhado e as redes sociais (Instagram, Facebook, YouTube e Twitter) ganharam publicações criativas e campanhas especiais. Para completar investiu-se em uma ferramenta completa e estruturada no WhatsApp denominada Conecte SINJUSC, que propõe um contato de forma humanizada, sem a utilização de ferramentas de mensagens automáticas e opções para clicar.

As assembleias transformaram-se em ambiente virtuais e, posteriormente, híbridos, o que possibilitou a ampliação da participação, uma vez que permitiram a presença de pessoas de todas as comarcas do Estado (a base do judiciário de Santa Catarina é composta por 111 Comarcas). Também houve extensa agenda de reuniões virtuais por comarcas, regiões e cargos/funções específicos.

Buscando abordar temas mais profundos o SINJUSC organizou, roteirizou e produziu 26 transmissões ao vivo, as chamadas “Lives”, entre os dias 24.03.2020 e 10.12.2020. Os temas foram variados e tiveram como eixo central o debate sobre o Estado e proteção social, Judiciário e organização do trabalho. As transmissões tiveram um total de 88.643 visualizações em números absolutos.

Neste caminho é importante registrar a atuação do Coletivo Feminista Valente, que existe desde 2017 e é composto por 72 mulheres trabalhadoras do Judiciário catarinense. O coletivo, ao longo da sua história, já realizou três encontros presenciais, editou seis revistas, participou de dezenas de *lives* e reúne-se mensalmente no seu grupo de estudos. Durante a pandemia o coletivo manteve-se ativo por meio de atividades virtuais e consolidou uma rede de apoio entre mulheres que tem propiciado importantes debates sobre o trabalho reprodutivo e o feminismo de classe. O espaço sindical, inserido que está na sociedade, também tem sido historicamente marcado por práticas machistas e de expulsão das mulheres dos espaços de debate político. A existência do Coletivo Valente tem possibilitado ao sindicato rever estas práticas e construir um ambiente de luta como mais igualdade entre homens e mulheres.

A questão da desigualdade de raça também chamou notoriedade a partir do surgimento do Coletivo de Negras e Negros do Judiciário Catarinense em plena pandemia no ano de 2020. Este grupo mantém uma agenda de atividades periódicas voltadas tanto à estruturação interna do coletivo, quanto à formação política. A maioria das pessoas pretas que atuam no Judiciário catarinense ocupa funções mal remunerados, notadamente dentro das atividades terceirizadas, como limpeza e segurança. No quadro de 5538 trabalhadores efetivos, apenas 336 são pessoas que se declaram não brancas – algo em torno de 6, enquanto em relação à população do estado, segundo dados do IBGE, este índice é de 17%.

Para completar, no campo da formação retomou-se o funcionamento do Fazendo Escola, uma entidade de pesquisa e estudos intersindical. A partir de um convênio com a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), estão sendo desenvolvidos dois projetos de grande importância. O primeiro, feito em parceria com o Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO), consistiu no seminário internacional O Futuro do Trabalho: perspectivas Latino-Americanas, que aconteceu no segundo semestre de 2021 e terá novas edições, cujo conteúdo é fonte primária para a construção deste livro. O segundo diz respeito ao desenvolvimento de uma pesquisa sobre os efeitos psicossociais do trabalho não presencial no Judiciário em parceria com o Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (NEPPOT/UFSC).

Estas medidas para dialogar com a categoria no período pandêmico existiram a partir da disposição da diretoria executiva do SINJUSC em propor novas experiências de comunicação e interação com a base. De um lado para responder questões urgentes e amparar os trabalhadores e trabalhadoras em um momento de incertezas e, de outro, para provocar reflexões, debater sobre as transformações do mundo do trabalho e questionar algumas posições do Poder Judiciário catarinense.

A organização do trabalho dentro do Judiciário catarinense não retornará a ser como era antes da pandemia e a ausência das pessoas nos postos de trabalho representa uma série de desafios para a existência do

sindicato. O sindicato não vive sem a sua base e ela só pode existir como grupo a partir do reconhecimento dos trabalhadores entre si.

Da tarefa vital de manter a identificação entre sindicato e categoria e construir consciência de classe surge uma série de questões que precisam ser enfrentadas: a) como superar a mera comunicação para criar laços efetivos entre a categoria e o sindicato? b) como estruturar espaços de formação política e militância sindical a partir da ausência das pessoas nos locais de trabalho?; c) como fomentar valores relacionados à coletividade, solidariedade e comunidade em pessoas que deixaram de conviver presencialmente? d) como mobilizar a categoria na luta por novos direitos e para resistir aos ataques que retiram os atuais?

A problematização e reflexão sobre estas perguntas é fundamental na atuação sindical pós-pandemia na perspectiva de que o processo de formação política em torno da consciência de classe é fundamental para os trabalhadores. A utilização de ferramentas tecnológicas em desfavor da classe trabalhadora não pode ser colocada como algo novo, tampouco o encantamento pela máquina dentro do discurso da “evolução” que acompanha a história do mundo do trabalho. No serviço público de uma maneira geral, mas sobretudo no judiciário onde a grande maioria das atividades são executadas em sistemas virtuais, este meio seguirá de modo intenso e massificado também vendido como benefício aos trabalhadores e à sociedade. É esta mesma tecnologia confunde o trabalhador ao misturar sua vida privada com a vida laboral; o local do trabalho e o local do descanso.

Se por um lado é fundamental entender esta realidade para buscar formas de acabar com esta confusão e materializar uma separação concreta que preserva a vida e a saúde dos trabalhadores, por outro é importante fortalecer a compreensão de que a luta política e por direitos precisa ser ampla e ocupar todos os espaços que interfiram nas condições de trabalho, ou seja, os virtuais, os locais de trabalho e também as ruas. Para resistir a esta empreitada de exploração dos trabalhadores, e, ainda, avançar no caminho da transformação da sociedade a presença de cada pessoa na luta é fundamental.

Para completar, é preciso reforçar que a massificação da modalidade de trabalho não presencial não está relacionada a algum tipo de benefício aos trabalhadores. Enquanto ela impulsionar a produtividade e gerar economia ela será incentivada por parte do gestor. Compreender este cenário é fundamental para que os trabalhadores possam lutar por novos direitos que façam frente a nova realidade cotidiana de organização do trabalho.

A ampliação da atuação sindical como possibilidade para transformação da realidade

Se de um lado as forças do capital tencionam para supressão de direitos da classe trabalhadora; de outro está a resistência. Nas palavras da professora Marcia de Paula Leite, “quando o Capital age, o trabalhador reage. No final das contas, esta é a luta de classes; um processo contínuo de lutas de classes em que os trabalhadores questionaram e desenvolveram suas formas de organização ao longo dos tempos.” (2021).

A história do capitalismo se entrelaça com a história da resistência dos trabalhadores, que constantemente inventam e reinventam suas formas de organização. A história da exploração empreendida pelo capitalismo é a história da luta de classe que sempre foi capaz de se transmutar para fazer frente as ações do capital.

Diante das vivências e experiências acima narradas pretende-se aqui lançar algumas ideias para o desenvolvimento da atuação sindical neste contexto e nos anos que se seguirão. Para começar, faz-se necessário demarcar três pressupostos fundamentais. O primeiro é que a crise gerada na pandemia é parte de uma crise estrutural do capitalismo que engloba as esferas econômica, política, ambiental, cultural e sanitária. O segundo é que uma das saídas do capital para esta crise é o aumento da exploração da classe trabalhadora através de mecanismos como a retirada de direitos, a sobrecarga de trabalho, a diminuição do salário, o aumento de ônus aos trabalhadores (materiais e imateriais) e o ataque às entidades que organizam a classe trabalhadora. O terceiro é que parte deste aumento da

exploração vêm por meio de ferramentas tecnológicas que se transvestem de benefício e/ou autonomia ao trabalhador.

Se por um lado há uma realidade bastante aguda de crise multidimensional simultânea em todas as esferas do capitalismo, por outro, os trabalhadores precisam enfrentar este conjunto de desafios rejeitando as tendências de saídas individuais. É fundamental contrapor-se à lógica atual a partir de uma perspectiva da solidariedade e da coletividade que busca e reconhece a dignidade das pessoas que vivem do trabalho como um princípio fundamental.

É importante refletir sobre o fato de que esta crise multidimensional recai de maneira mais aguda nas pessoas que são mais vulnerabilizadas na sociedade, como acontece com as mulheres e as pessoas pretas e, por isso, a defesa dos direitos destas pessoas precisa ser feita por todos e sob uma perspectiva de classe trabalhadora. A divisão do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo traz consequências graves às condições de vida das mulheres. No universo das trabalhadoras no Judiciário catarinense tal questão tem sido observada e não pode ser negligenciada pelo sindicato.

Os sindicatos precisam estar atentos a tais questões porque são estas pessoas que formam a grande parte da classe trabalhadora e que têm sido historicamente relegadas nas pautas de demandas. Se os sindicatos se propõem contribuir na transformação da sociedade, eles precisam considerar as demandas cotidianas e concretas dos trabalhadores que não são pessoas genéricas, tampouco são meros objetos de longos debates que não levam em consideração a vida real, concreta e cotidiana. A vida pulsa e a vida sangra para maioria dessas pessoas.

É visível que o receituário utilizado nas grandes corporações foi transportado ao setor público, resultando em mais flexibilização, terceirização, gestão por metas, intensificação do trabalho e desigualdades nas relações do ambiente laboral. As instituições públicas têm sido fortemente pautadas por uma lógica da austeridade que precariza as formas de contratação e, também, os serviços prestados à sociedade. Tudo isso ao mesmo tempo em que beneficia um seletivo conglomerado de corporações globais que se

alimentam da estrutura do Estado para seguir, a seu turno, impondo formas de exploração dos seus trabalhadores em nome do lucro e da acumulação (Antunes, 2020).

Também há importantes observações a serem feitas no campo da saúde mental. As novas relações de trabalho trazem como consequência o esgotamento e o cansaço que, aliados à lógica individualista de reconhecimento social baseadas no consumo e na capacidade produtiva, geram sofrimento mental. O sofrimento é diagnosticado como doença e são vendidas soluções individuais.

A amplitude desse cenário contemporâneo evidencia que os desafios de sobrevivência e transformação das organizações sociais dos trabalhadores devem figurar em uma agenda do conjunto das organizações políticas e sociais que estão ao lado da classe trabalhadora. No campo ideológico é preciso resgatar os valores da solidariedade e da coletividade em contraposição à lógica da individualização. O movimento sindical precisa estabelecer o contraponto ao individualismo a partir de ações concretas, entre as quais está a inserção comunitária e o empenho na luta diária contra a fome e pela efetivação do acesso às políticas públicas voltadas às pessoas vulnerabilizadas.

Algumas premissas podem ser destacadas neste momento: a) mudanças no mundo do trabalho sempre demandaram mudanças nas formas de organização; b) a atuação do sindicato precisa ter um olhar amplo e sistêmico, não se limitando às demandas imediatas da respectiva categoria; c) pautas como anticapitalismo, feminismo, antirracismo, meio ambiente, direitos humanos, defesa dos direitos LGBTQIA+ precisam estar contidas na atuação sindical, pois elas estruturam e organizam a sociedade contemporânea; d) a solidariedade e a coletividade deve figurar como valores fundamentais para organização da luta e como antídoto às dores e sofrimento mental.

Como afirma Ricardo Antunes, é preciso encontrar no presente as condições para estancar esta crise estrutural, desenhando um outro sistema de metabolismo humano-social. O momento histórico é excepcional e

se faz necessário um modo de vida no qual a humanidade seja dotada de sentido em suas atividades vitais - e que englobe a todos (2020).

Ainda para Antunes, o trabalho precisa ser visto sob outra ótica que não da superexploração, mas do estritamente necessário para a produção de bens socialmente úteis, com menos horas de trabalho diário. Assim, estamos diante de um desafio de formular um trabalho humano e social, “concebendo-o como atividade vital, livre, autodeterminada, fundada no tempo disponível, contrariamente ao trabalho assalariado alienado, que tipifica a sociedade do capital, inclusive na fase informacional” (2020).

Ainda não é possível responder às quatro perguntas feitas no início deste texto, mas o movimento sindical tem condições de ampliar suas ações reativas (que, sim, são necessárias) para apresentar à classe trabalhadora horizontes emancipatórios e de liberdade substantivas para classe, gênero e raça. E isso será viável juntamente com os movimentos sociais da periferia, das comunidades indígenas, do movimento negro, do movimento LGBTQIA+, do movimento feminista e da juventude. É imperativo recuperar o espírito da coletividade; desmistificar a confusão conceitual entre caridade e solidariedade; centrar-se nas ações coletivas, na coisa comum, para avançar no desenho de uma nova forma de estruturar o Estado e a concepção do trabalho (humano e social).

A pandemia apresentou uma realidade de trabalho não presencial que permanecerá. No Judiciário de Santa Catarina os reflexos da aceleração promovida pela COVID-19 já estão presentes, tornando necessária a análise crítica e o estabelecimento da relação dialética entre reflexão e ação para inventar um modo de vida que talvez sequer exista. O sindicato não é o espaço da transformação absoluta da sociedade, mas ele é capaz de unir trabalhadores em movimentos de lutas por utopias como justiça, equidade e o bem-viver, que precisam ser aplicadas no cotidiano das relações de trabalho e das condições de vida.

Somente serão capazes de protagonizar esse sindicalismo aqueles que tiverem a atenção para o contexto real dos trabalhadores, compreendendo as condições em que vivem, seus sonhos, contradições e intera-

ções. As trabalhadoras e os trabalhadores desse novo mundo do trabalho serão os protagonistas do movimento sindical que precisa emergir. Mesmo a atuação sindical tendo seus limites é possível vislumbrar na luta cotidiana saídas para o desenvolvimento de novos rumos e novas realidades para a classe trabalhadora, na qual os trabalhadores no Poder Judiciário de Santa Catarina também estão inseridos.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. Editora Boitempo, 2020. Formato e-book.

Instituto Vox Populi. **II Inquérito de Insegurança Alimentar e COVID-19 no Brasil**. Rede Penssan. Disponível em: <https://pesquisassan.net.br/olheparaafome/>. Acesso em: 7 jun. 2022.

LEITE, Maria Paula. **Seminário O Futuro do Trabalho: perspectivas latino-americanas**. Palestra proferida em 24 de novembro de 2021. LASTRO-UFSC/FAZENDO ESCOLA. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=hbgi-5uw-6M&t=4542s>. (43:00 a 01:06:00). Acesso em: 1 jun. 2022.

NEPPOT/UFSC. **VII Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho e o III Congresso sobre Riscos Psicossociais e Saúde nas Organizações de Trabalho**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=VZR-tdtiHcg&t=992s>. (05:45 a 15:55). Acesso em: 1 jun. 2022.

PNAD. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/32823-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-6-e-taxa-de-subutilizacao-de-25-0-no-trimestre-encerrado-em-novembro>. Acesso em: 1 jun. 2022.

TJSC. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/servidor/colaboradores-em-trabalho-nao-presencial>. Acesso em: 8 jun. 2022.

TJSC. Disponível em: <https://www.sinjusc.org.br/site/tj-economiza-milhoes-elogia-produtividade-mas-data-base-e-0/>. Acesso em: 6 jun. 2022.

TJSC. Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/web/imprensa/-/judiciario-de-sc-anuncia-disposicao-de-ampliar-trabalho-em-home-office-no-pos-pandemia>. Acesso em: 6 jun. 2022.

SOBRE OS ORGANIZADORES E AS ORGANIZADORAS

Mateus Bender

Doutor em Sociologia e Ciência Política pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e doutorando em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Professor e advogado.

E-mail: mateusbenderoficial@gmail.com

Thaís de Souza Lapa

Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), professora do Departamento de Sociologia e Ciência Política e do Programa de Pós-graduação em Sociologia e Ciência Política da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), onde coordena o Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO). Integra a coordenação da Rede de Estudos Interdisciplinares Sobre Trabalho da UFSC (RESIST).

E-mail: thais.lapa@ufsc.br

Carolina Rodrigues Costa

Tem graduação e mestrado em Serviço Social pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). É secretária-geral do Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário de Santa Catarina (SINJUSC), presidente do Fazendo Escola e coordenadora de Saúde e Previdência do Trabalhador da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados (FENAJUD).

E-mail: carolina@sinjusc.org.br

Hélio Lentz Puerta Neto

É bacharel em Direito pela Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB), mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI) e mestre em Estudos Políticos pela Universidad de Caldas – Co-

Iômbia. É presidente do Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário de Santa Catarina (SINJUSC).

E-mail: neto@sinjusc.org.br

Jacques Mick

É professor do Departamento de Sociologia e Ciência Política da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), onde atua nos Programas de Pós-Graduação em Jornalismo e em Sociologia e Ciência Política. Tem graduação em Comunicação Social – Jornalismo pela UFSC (1992), mestrado e doutorado em Sociologia Política pela UFSC (1998, 2004) e pós-doutorado na Universidade de Lisboa (2014-2015). Foi professor visitante no Instituto de Estudos Políticos (Sciences Po) de Grenoble em 2014 e 2017. Coordena as pesquisas “Transformações no perfil profissional de jornalistas no Brasil (2012-2021)”, “Journalistic role performance – Etapa Brasil (2020-2024)” e “flexMediaLives – Aferição e análise de riscos biográficos em mercados de trabalho flexíveis”. Foi vice-diretor do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da UFSC (2020-2022). Pró-reitor de Pesquisa e Inovação da UFSC (a partir de 2022).

E-mail: jacques.mick@ufsc.br

SOBRE OS AUTORES E AS AUTORAS

Carolina Rodrigues Costa

Tem graduação e mestrado em Serviço Social pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). É secretária-geral do Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina (SINJUSC), presidente do Fazendo Escola e coordenadora de Saúde e Previdência do Trabalhador da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário nos Estados (FENAJUD).

E-mail: carolina@sinjusc.org.br

Hélio Lentz Puerta Neto

É bacharel em Direito pela Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB), mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI) e mestre em Estudos Políticos pela Universidad de Caldas – Colômbia. É presidente do Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário de Santa Catarina (SINJUSC).

E-mail: neto@sinjusc.org.br

Hugo Barretto Ghione

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de la República (Uruguay). Profesor de posgrado en “Teoría General del Derecho del Trabajo” en la misma Universidad. Es autor de varias obras publicadas en su país y el extranjero, en particular, Teoría y Método en Derecho del Trabajo. Es miembro del Centro Europeo Latinoamericano para el Diálogo Social (UCLM) y de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ha sido asesor parlamentario y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de su país y en ese carácter fue consejero técnico en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es secretario de redacción de la revista Derecho Laboral de Uruguay.

E-mail: hugobarrettoghione@gmail.com

Laís Abramo

É mestre e doutora em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP). Foi diretora da Divisão de Desenvolvimento Social da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) (2015-2019) e diretora da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil (2005-2015). É autora de diversas publicações sobre mercado de trabalho, sindicalismo, pobreza e desigualdade, gênero, relações raciais e juventude no mundo do trabalho no Brasil e na América Latina. Foi coordenadora do Grupo Técnico sobre Trabalho da Equipe de Transição do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (novembro-dezembro 2022).

E-mail: lais.abramo@cepal.org

Magda Barros Biavaschi

Integra o corpo de professores permanentes do Programa de Doutorado em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Professora convidada no Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da Unicamp. Pesquisadora colaboradora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), do Instituto de Economia da Unicamp. É uma das coordenadoras do GT Reformas Trabalhistas na América Latina do Conselho Latino-americano de Ciências Sociais (CLACSO). Integra o Núcleo Em Defesa da Memória da Comissão de Direitos Humanos da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional São Paulo (OAB/SP).

E-mail: magdabia@terra.com.br

Márcia de Paula Leite

Atualmente é professora plena do Programa de Pós-graduação em Educação e do Programa de Doutorado em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Ocupa também a Cátedra Friederich Engels na Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Cuajimalpa, no México. Faz parte do conselho editorial da Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Enterprise and Work Innovation Studies, Sociolo-

gía del Trabajo de España, Revista Organizações e Trabalho, Revista Sociologia e Antropologia, Cadernos Pagu. Pesquisa os seguintes temas: mercados de trabalho, empreendedorismo, relações sociais de gênero. Foi presidente da Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST) no período de 2010 a 2013.

E-mail: mpleite48@gmail.com

Victoria Basualdo

Es historiadora (FFYL, UBA) y PhD en Historia, Columbia University (New York). Es investigadora independiente del CONICET y del Área de Economía y Tecnología de FLACSO Argentina, donde coordina el Programa de Estudios del Trabajo, Movimiento Sindical y Organización Industrial. Se especializa en el campo de estudios del trabajo en Argentina y América Latina, el análisis del movimiento sindical y las transformaciones laborales, económicas y sociales desde mediados del siglo XX hasta la actualidad.

E-mail: basuvic@yahoo.com.ar

Winnie Santos

Doutoranda do Programa de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de São Paulo (USP), mestra em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Psicóloga, formada pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, pós-graduada em Gestão de Pessoas e Negócios pela Universidade da Cidade de Nova Iorque (CUNY), com aprimoramento em Gestão de Recursos Humanos pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Atualmente, é assessora de Relações Raciais no Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT).

E-mail: winnie.santos@uol.com.br

Últimos lançamentos da Editoria Em Debate (2021)

*Formação política e projeto
histórico de classe: a trajetória
do 13 de Maio NEP*

Cyntia de Oliveira e Silva

*Trabalho, experiência de classe e
reestruturação produtiva na
indústria de conservas de Pelotas*

Laura Senna Ferreira

*A produção da arte
na forma social do capital*

Marília Carbonari

*Políticas de memória no Brasil e
na Argentina: lembranças
do nunca mais*

Rachel Tomás dos Santos Abrão

*Classe e sexo: crítica da
ordem patriarcal de gênero
de Heleieth Saffioti*

Joana das Neves Calado

*A teoria do fetichismo em
Karl Marx e a educação*

Juliane Zacharias Bueno

*O capital financeiro no Ensino
Superior brasileiro (1990-2018)*

Allan Kenji Seki

Organizado pelo Laboratório de Sociologia do Trabalho (Lastro) da Universidade Federal de Santa Catarina, em parceria com o Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina (SINJUSC), este livro traz a público textos de autores que participaram do Ciclo de Seminários "O Futuro do Trabalho: Perspectivas Latino-Americanas", realizado entre 20 de outubro e 24 de novembro de 2021.

Com lançamento em formatos digital e físico, a obra coletiva objetiva disseminar, entre trabalhadores e trabalhadoras, organizações sindicais, pesquisadores e pesquisadoras e demais interessados/as, experiências e conhecimentos sobre o mundo do trabalho no contexto latino-americano contemporâneo. Os recursos para financiar a publicação provêm de emenda parlamentar e são executados por intermédio da Fundação José Arthur Boiteux.

Como pensar o futuro do trabalho na América Latina diante de um mundo tão imprevisível? Nas últimas décadas, direitos historicamente conquistados com muita luta foram abocanhados sorratoriamente por meio de medidas “reformadoras”; o surgimento de uma pandemia inesperada agravou ainda mais a situação das pessoas que dependem do trabalho para sobreviver; novas tecnologias aumentaram radicalmente a exploração e a precarização dos/as trabalhadores/as. Situações que acreditávamos extintas neste século XXI, como a escravidão, a discriminação e o assédio, persistem num mundo do trabalho em transformação. Novas formas de exploração e de violência encontram respaldo na desproteção do trabalho patrocinada por ideais de liberdade. O futuro é desafiador. A busca por alternativas que permitam visualizar um tempo mais justo para todos/as os/as trabalhadores/as latino-americanos/as exige o pensar coletivo, o estabelecimento de articulações e diálogos entre os setores sociais para a manutenção (ou mesmo ampliação) de direitos sociais e trabalhistas e para o combate das desigualdades econômicas e sociais.