

Trabalho Decente na América Latina



APRESENTAÇÃO

A RedLat e seu papel

A **Rede Latino-americana de Pesquisas em Empresas Multinacionais (RedLat)** é uma iniciativa, criada em outubro de 2005, que reúne instituições de países da América Latina com o propósito comum de aprofundar o conhecimento sobre o comportamento trabalhista das empresas multinacionais e que utiliza a informação coletada para impulsionar a ação sindical.

A missão da rede é reafirmar e fortalecer o poder dos sindicatos, contribuindo para o seu reconhecimento como atores sociais relevantes, não apenas em sua relação com a empresa mas também na sociedade de modo geral. Antes de mais nada, esta tarefa inclui ativar e/ou acompanhar a implementação dos acordos marco globais na região, por ramo ou empresa. Para cumprir essas metas é vital estabelecer um clima de cooperação com as federações internacionais do trabalho e fortes vínculos com as centrais sindicais ativas da RedLat.

As instituições que compõem a RedLat são: CILAS (Centro de Pesquisas do Trabalho e Assessoria Sindical), do México; ENS (Escola Nacional Sindical) e CUT (Central Unitária de Trabalhadores), da Colômbia; PLADES (Programa Latino-americano de Desenvolvimento), do Peru; ICD (Instituto Cuesta Duarte) e PIT-CNT, do Uruguai; CENDA (Centro de Estudos Nacionais de Desenvolvimento Alternativo) e CUT (Central Unitária de Trabalhadores), do Chile; CEFS (Centro de Estudos e Formação Sindical), CIFRA (Centro de Investigação y Formação da República Argentina) e CTA (Central dos Trabalhadores da Argentina); IOS (Instituto Observatório Social) e CUT (Central Única dos Trabalhadores), do Brasil; e CSA (Confederação Sindical das Américas). O Instituto Observatório Social é responsável pela Secretaria Operativa da Rede.

LISTAS DE SIGLAS

BCRP – Banco Central de Reserva del Perú

CASEN – Caracterización Socioeconómica Nacional

CEFS - Centro de Estudios y Formación Sindical

CENDA - Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

CIFRA – Centro de Investigación y Formación de la República Argentina

CILAS -Centro de Investigaciones Laboral y Asesoría Sindical

CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe

CFB – Constituição Federal do Brasil

CSA - Confederación Sindical de las Américas/Confederação Sindical das Américas.

CST - Código Sustantivo del Trabajo

CTA - Central de Trabajadores de la Argentina

CTA - Cooperativas de Trabajo Asociado

CUT - Central Unitaria de Trabajadores

CUT - Central Única dos Trabalhadores

DANE – Departamento Administrativo Nacional de Estadística

DGBBW – Deutscher Gewerkschaftsbund Bildungswerk

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EMP - Entidades de Medicina Prepaga

ENCLA – Encuesta Laboral

ENS - Escuela Nacional Sindical

ENOE – Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

ENAH0 – Encuesta Nacional de Hogares

EPH - Encuesta Permanente de Hogares

EST - Empresas de Servicios Temporales

FONASA - Fondo Nacional de Salud

IBGE – Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia

ICD - Instituto Cuesta Duarte

IMSS - Instituto Mexicano del Seguro Social

INDEC – Instituto Nacional de Estadística y Censos

INE – Instituto Nacional de Estadística

INEGI - Instituto de Estadística y Geografía

INEI – Instituto Nacional de Estadística e Informática

ISAPRE - Sistema Privado con las Instituciones de Salud Previsional

INSSJyP - Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados

ISSTE - Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

IOS - Instituto Observatório Social

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

JUNASA - Junta Nacional de Salud

LFT - Ley Federal del Trabajo

MDS – Ministerio Desarrollo Social

MDS - Ministério do Desenvolvimento Social

MTEySS - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

OCDE – Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico/Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT - Organización Internacional del Trabajo/Organização Internacional do Trabalho

OSN - Obras Sociales Nacionales

OSP - Obras Sociales Provinciales

PEA – População Economicamente Ativa

PIA – População em Idade Ativa

PIB – Produto Interno Bruto

PIT-CNT del Uruguay

PLADES - Programa Latinoamericano de Desarrollo

PLC - Projeto de Lei da Câmara

PME – Pesquisa Mensal de Emprego

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

FORLAC – Formalización en América Latina y Caribe

PLADA - Plataforma de las Américas/Plataforma das Américas

RAIS - Régimen de Ahorro Individual Solidario

RPM - Régimen de Prima Media

SAS - Acciones Simplificadas

SNP - Sistema Nacional de Pensiones

SPP - Sistema Privado de Pensiones

SUS – Sistema Único de Saúde

SIS - Seguro Integral de Salud

SINDEH - Sistema de Información de Derechos Humanos,

PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

TST - Tribunal Superior do Trabalho

TD - Trabajo Decente/Trabalho Decente

Sumário

APRESENTAÇÃO	2
A RedLat e seu papel	2
LISTAS DE SIGLAS	3
INTRODUÇÃO	8
1- CONTEXTO SOCIOECONÔMICO.....	10
2- OPORTUNIDADES DE EMPREGO	15
2.1- Taxa de atividade, Taxa de emprego e Taxa de desocupação/desemprego.	15
2.2- População Ocupada por Categoria Ocupacional e por Setor de Atividade	19
2.3 Informalidade	24
3- REMUNERAÇÕES	28
4- SEGURIDADE SOCIAL	32
4.1- Sistema previdenciário: cobertura à velhice contributiva.....	32
4.2- Saúde	34
4.3- Seguro desemprego	36
4.4- Cobertura por Acidente de Trabalho.....	38
4.5- Licença maternidade/paternidade.....	39
1- NEGOCIAÇÃO COLETIVA E LIBERDADE SINDICAL.....	43
5.1- Negociação coletiva	44
5.1.1- Taxa de cobertura da negociação	44
5.1.2- Sistemas de negociação coletiva imperantes na região	46
5.1.3- Diferentes níveis de negociação	49
5.2- Liberdade sindical.....	51
5.2.1-Taxa de filiação sindical.....	51
5.2.2- Práticas antissindicais	53
6-TERCEIRIZAÇÃO	56
CONCLUSÕES: Trabalho Decente para fazer frente às desigualdades	61
BIBLIOGRAFIA.....	65

ÍNDICE DE QUADROS, TABELAS E GRÁFICOS

TabEla 1: TaXa de atividade e taXa de empREGO por gÊnero NOS paÍses da RedLat, eM aNos selecionados (%)	17
Tabela 2: TaXas de desocupaÇÃo total, por gÊnero E de jOvenes NOS paÍses da RedLat, eM aNos selecionados (%)	17
TabEla 3: pessoas ocupadas segundo suposiçãono trabalho nos paÍses da RedLat (2013 ou 2014) (%).....	20
TabEla 4: peSSOAS ocupadas segUNDO principaisatividades de trabaLHonos paÍses dA RedLat (2013 oU 2014) (%)	22
TabEla 5: MaSsa Salarial como porcentagem do PIB em 2009 (%).....	28
TabEla 6: SalÁrio MÍnimo Mensal eM dÓlares correntes.....	29
TabEla 7. RENDIMENTOS de TrabaLHadores Ocupados por FAIXAS salarials (SalÁrios MÍnimos) %, 2014.....	29
TabEla 8. TrabaLHadores AsSalariados por FAIXAS salarials (Salarios MÍnimos) (%), 2014	30
TabEla 9: Brecha entre homens e mulheres dos ocupados em porcentagem (Salário médio).....	30
Quadro 1. Sistemas PREVIDENCIÁRIOS 7 paÍses.	33
Quadro 2. Sistemas de Saúde em 7 paÍses.	34
Quadro 3. Seguro desemprego em 7 paÍses.....	37
Quadro 4. Seguro acidente de trabaLHo eM 7 paÍses	39
Quadro 5. LicenÇas maternidadE/paternidadE eM 7 paÍses	40

INTRODUÇÃO

Na última década, alguns países da América Latina – Argentina, Brasil e Uruguai – tiveram certos avanços sociais através da implementação de diversos programas sociais e da aplicação de políticas econômicas heterodoxas, o que ajudou a mitigar os efeitos recessivos da crise mundial de 2008-2009¹. No entanto, os efeitos mais estruturais da crise, em conjunto com alguns fatores internos nos países estudados – Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, México, Peru e Uruguai-, impactaram com mais força nos países latino-americanos em 2013-2014, deixando suas economias mais frágeis, em um contexto político caracterizado por um franco avanço das visões neoliberais, que não haviam cessado sua hegemonia em outros países da região (tais como México, Colômbia e Peru). As forças políticas neoliberais sustentam um conjunto de ideias que têm a redução da intervenção estatal, a desregulação dos mercados, o ajuste fiscal e a estabilidade monetária (com suas conseqüentes “metas de inflação”) como objetivos prioritários de sua política econômica, o que tende a afetar regressivamente a expansão econômica, a geração de emprego e as condições do mercado de trabalho.

Esses impactos sobre a classe trabalhadora aprofundam os déficits de trabalho decente que caracterizam historicamente as condições trabalhistas na América Latina. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente (TD) é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem nenhuma forma de discriminação e em condições de garantir uma vida digna a todas as pessoas que dependem de trabalhar para viver. O conceito de trabalho decente possui quatro eixos: os direitos no trabalho, as oportunidades de emprego, a proteção social e o diálogo social. Os eixos têm relação com conceitos mais amplos, como desenvolvimento sustentado, erradicação da pobreza, redução das desigualdades, fortalecimento da democracia.

¹ Podemos mencionar, especialmente, as políticas de desenvolvimento e inclusão social iniciadas no Brasil em 2003 pelos governos de Luiz Inácio Lula da Silva (Partido dos Trabalhadores – PT e coalizão), na Argentina em 2003 pelo governo de Néstor Kirchner e com Cristina Fernández de Kirchner a partir de 2008 (Frente para a Victoria) e no Uruguai em 2005 pelo governo de Tabaré Vázquez e logo após pelo governo de José Mujica 2010-2015 (ambos da Frente Ampla).

Promover o trabalho decente é incentivar a redução das desigualdades que afetam as trabalhadoras e trabalhadores em geral. Estas desigualdades também afetam o interior da classe trabalhadora: diferenças e discriminações entre homens e mulheres, jovens, raça e etnias distintas, levando em consideração que tudo isso está permeado pelo contexto socioeconômico.

Para promover o trabalho decente, o movimento sindical deve ter informações qualificadas para construir suas ações e enfrentar as adversidades. Nesse sentido, esta pesquisa tem como objetivo traçar os déficits de trabalho decente nos países pesquisados e, com isso, dotar o movimento sindical de uma ferramenta que permita verificar as condições de trabalho nos sete países da RedLat: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Peru, México, Uruguai.

Com tal finalidade, este relatório se divide em 6 partes, de acordo com as dimensões escolhidas para a análise:

- 1) Contexto socioeconômico
- 2) Oportunidades de emprego
- 3) Remuneração do trabalho
- 4) Proteção social
- 5) Liberdade sindical e negociação coletiva
- 6) Terceirização

Em primeiro lugar, será feito um mapeamento sobre o contexto econômico e social em que se encontram os países pesquisados, tentando encontrar diferenças e semelhanças durante o período de análise escolhido: os anos 2013 e 2014.

A partir da contextualização, procede-se ao levantamento e elaboração de uma análise atualizada do TD para os países da rede. A fim de realizar a análise, foram elaborados indicadores para cada uma das dimensões escolhidas. O mapeamento foi feito a partir de consultas a fontes nacionais e regionais, governamentais e não governamentais, organizações multilaterais e sindicais. Além disso, foram utilizadas metodologias qualitativas e quantitativas na análise dos dados.

Este é o primeiro relatório regional anual e corresponde a 2015; em 2016 e 2017 as informações serão atualizadas. A cada ano um tema específico será estudado: nesta ocasião a terceirização é o tema que se decidiu aprofundar.

Gostaríamos de agradecer ao DGBBW por apoiar esta pesquisa.

1- CONTEXTO SOCIOECONÔMICO

Na generalidade dos casos, as economias latino-americanas experimentaram, nos últimos anos, uma desaceleração no ritmo de crescimento econômico. Trata-se de um aspecto novo, pois no primeiro decênio do século XXI viu-se uma acelerada expansão dessas economias, que tiveram como principais fundamentos o crescimento da demanda e os preços internacionais dos principais produtos de exportação da região², bem como, em alguns países, a implementação de políticas econômicas heterodoxas que incentivaram o consumo interno em um cenário no qual contavam com capacidades instaladas ociosas.

Embora cada caso particular tenha suas especificidades, o certo é que, mesmo a implosão da crise mundial nos países centrais não tendo gerado efeitos de contração significativos e imediatos, ela teve consequências no nível de crescimento das economias latino-americanas. Isso ocorreu, em particular, em 2008 e 2009 e, após certa recuperação nos anos posteriores, tornou a abalar as economias da região em 2013-2014.

Dado que a transcendência da crise internacional não deve ser solapada na análise do desempenho macroeconômico da América Latina, vale incorporar uma breve digressão a seu respeito.

Sua profundidade, apenas comparável com a crise dos anos trinta, que se estendeu pelos Estados Unidos, pouco mais pouco menos, durante uma década. Em 1938, um de cada

² 3 principais produtos de exportação segundo participação no total - Países da RedLat - 2014:

- Argentina: 1) Tortas e farinhas de sementes de oleaginosas e outros resíduos de azeite vegetal (18%), 2) Caminhões e caminhonetes (inclusive carros para ambulâncias, etc.), montados ou sem montar (5,8%), 3) Soja (exceto a farinha fina e grossa) (5,7%).

-Brasil: 1) Minério de ferro e seus concentrados (exceto piratas de ferro tostadas) (11,6%), 2) Soja (exceto a farinha fina e grossa) (10,4%), 3) Petróleos crus (7,3%).

-Chile: 1) Cobre refinado (incluído o refundido) (24%), 2) Minério e concentrados de cobre (22,3%), 3) Pescado fresco, refrigerado o congelado (6,1%).

-Colombia: 1) Petróleos crus (48,4%), 2) Carvão (antracita, hulhas) (12,1%), 3) Café verde ou tostado e sucedâneos do café que contenham café (4,7%).

-México: 1) Petróleos crus (9,2%), 2) Veículos automotores, montados ou sem montar, para passageiros (que não sejam nem ônibus nem veículos para usos especiais) (8,2%), 3) Outras partes para veículos automotores, salvo motocicletas (5,8%).

-Perú: 1) Minério e concentrados de cobre (21,1%) 2) Cobre refinado (incluído o refundido) (5,7%) 3) Farinha de carne (incluído o resíduo de graxas) e farinha de peixe, improprios para a alimentação humana (4,1%)

-Uruguay 1) Soja (exceto a farinha fina e grossa) (17,8%), 2) Cortes de carne de gado, fresca, refrigerada ou congelada (15,8%) 3) Arroz abrilhantado ou polido, mas sem outra elaboração (incluído arroz quebrado).

Fonte: CEPAL. Disponível em: http://interwp.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/perfilesNacionales.asp?idioma=e

cinco integrantes da força de trabalho continuava sem emprego e, em 1941, o valor da produção norte-americana foi menor do que o alcançado em 1929³. Desde então, a crise de 2008 foi a mais profunda, geral e prolongada que a economia mundial experimentou. Não se trata de uma crise localizada nos países centrais na qual o país tenha enfrentado uma queda nas taxas de lucro – como nos anos setenta – mas sim uma crise que expressou as contradições impostas nos próprios países centrais por um processo de acumulação baseado no domínio do capital financeiro.

A explosão da bolha das hipotecas *subprime* e a falência do Lehman Brothers foram o estopim da recessão global, que, embora tenha se propagado com importantes matizes para o resto do mundo, foi desencadeada principalmente nos Estados Unidos e na Europa. Posteriormente, a correia de transmissão da crise foi sentida na desaceleração da economia chinesa.

Com efeito, a nova situação internacional foi contemporânea a uma queda das cotações internacionais dos principais bens de exportação latino-americanos, tanto em função de sua menor utilização como ativo financeiro especulativo quanto pela redução da demanda externa⁴, fatores que tiveram um papel importante na reversão dos termos de intercâmbio que haviam sido favoráveis para a América Latina durante os anos anteriores.

Nesse contexto, o crescimento do PIB do Brasil caiu de 7,6% para 0,1% entre 2010 e 2014⁵. Somaram-se às derivações da recessão mundial e à queda dos preços internacionais das commodities os efeitos da implementação de políticas fiscais e monetárias contrativas, que acentuaram os fenômenos recessivos. Isso afetou o crescimento das economias latino-americanas pela via do comércio exterior, devido à elevada presença do Brasil no destino das exportações (especialmente os países que compõem o Mercosul). Em particular, houve reflexo no desempenho das exportações da economia argentina. No entanto, o arrefecimento de tal economia se dá também em virtude de outros fatores, vinculados ao fato de que a ampla adoção de políticas econômicas expansivas em matéria de renda encontrou um limite com a emergência da “restrição externa” (escassez de divisas). Isso explica que a taxa de variação anual do PIB argentino tenha experimentado uma desaceleração de 9,5% para 0,5% entre 2010 e 2014.

Em menor medida, a economia mexicana se desacelerou de 5,1% para 2,1% entre 2010 e 2014; o PIB do Chile, de 5,8% para 1,9%; o do Peru, de 8,5% para 2,4%; e o do Uruguai,

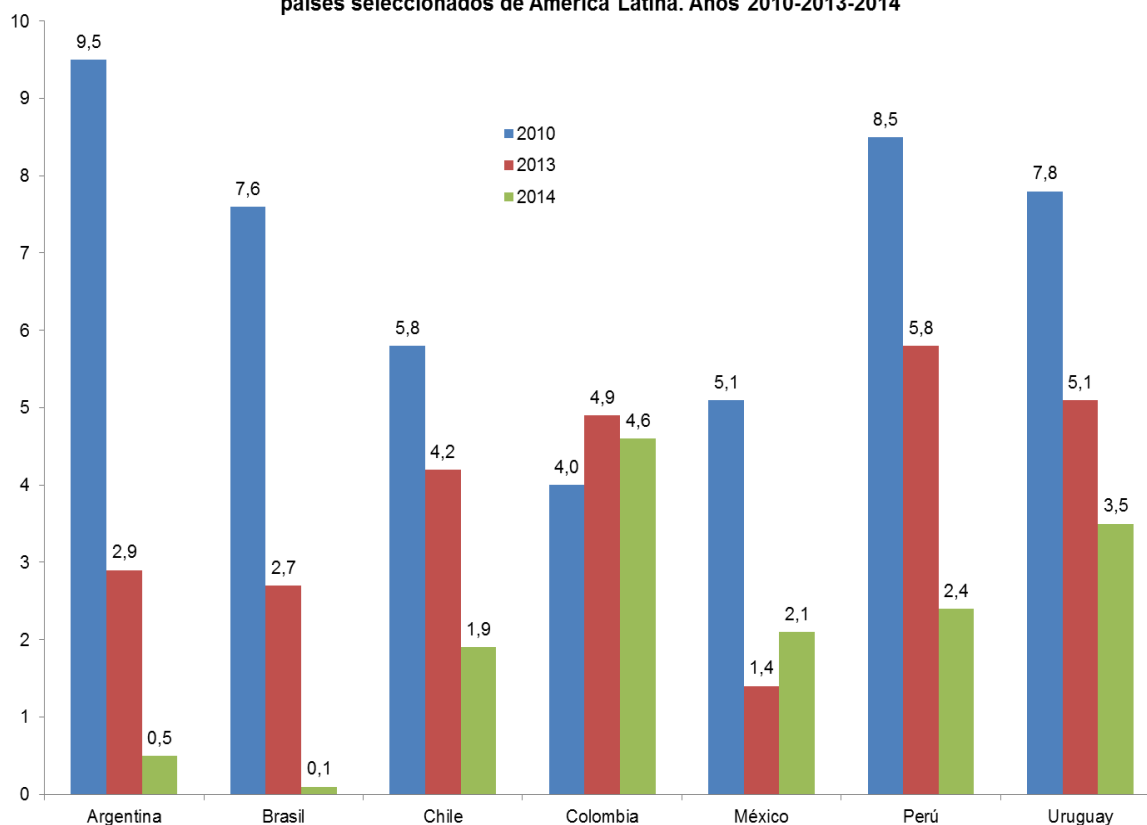
³Sobre este particular pode-se consultar Galbraith, J. K. (1965): *El crac del 29*, Seix Barral, Espanha.

⁴ O caso da atual caída dos preços do petróleo teve, além da demanda menor, outros fatores explicativos, entre os que vale citar o aumento da oferta (principalmente pelo auge do fracking (fraturamento hidráulico para fazer perfurações extração de gás, o chamado gás xisto) nos Estados Unidos e mais recentemente pela suspensão do bloqueio comercial con Irã) e estratégias geopolíticas dos Estados Unidos.

⁵ A taxa de variação do PIB se mede em relação ao ano anterior. Por exemplo, a taxa de 2010 se mede em relação a 2009.

de 7,8% para 3,5%, sempre no mesmo horizonte temporal. A única exceção foi a economia da Colômbia, que manteve taxas de crescimento da ordem de 4% ao ano, especialmente pelo bom comportamento nos setores da construção e dos serviços, dado que o setor primário e a indústria tiveram baixos níveis de crescimento (Gráfico N° 1).

Gráfico N° 1. Tasa de variación del Producto Bruto Interno en precios constantes según países seleccionados de América Latina. Años 2010-2013-2014



Fuente: elaboración propia en base a INDEC, IBGE, CEPAL, DANE, BM, BCRP, INE.

Gráfico N° 1: Taxa de variação do Produto Interno Bruto em preços constantes em países selecionados da América Latina. Anos 2010-2013-2014

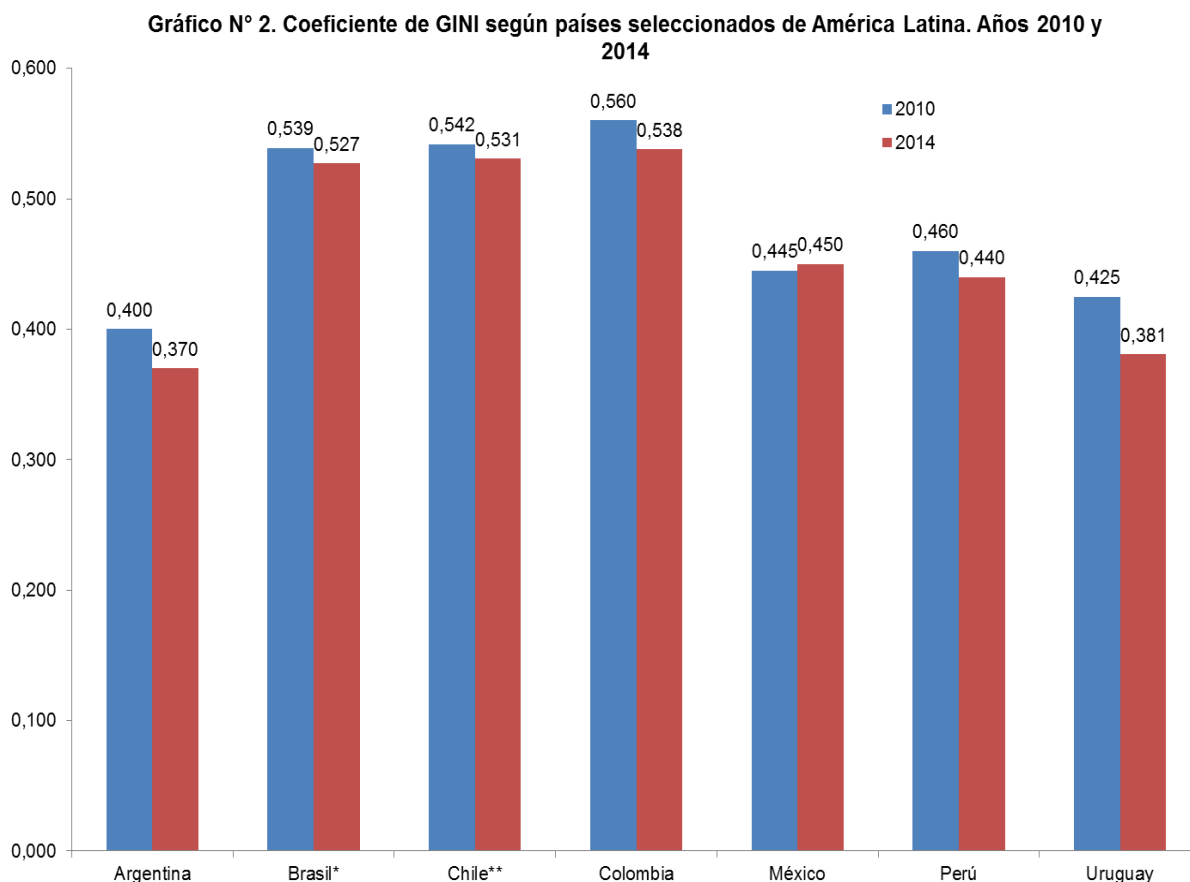
Fonte: elaboração própria com base no INDEC, IBGE, CEPAL, DANE, BM, BCRP, INE

De todo modo, o novo cenário macroeconômico, pelo menos por enquanto, não se vê refletido em um retrocesso, exceto no México, nas melhoras redistributivas registradas pelas economias latino-americanas nos últimos anos.

A medição do coeficiente de GINI de acordo com a distribuição de renda entre indivíduos e famílias permite uma aproximação a esta questão. Tal coeficiente varia entre 0 e 1, sendo 0 correspondente à perfeita igualdade (todos possuem a mesma renda) e 1, à perfeita desigualdade (uma pessoa possui toda a renda e todos os demais, nenhuma). Como pode ser observado no Gráfico N° 2, os países latino-americanos mostraram uma leve melhora no nível de igualdade refletida no coeficiente entre 2010 e 2014.

De qualquer maneira, trata-se de um quadro certamente heterogêneo entre os países latino-americanos, no qual Brasil, Chile e Colômbia manifestam os maiores níveis de

desigualdade em matéria de renda, seguidos pelo México e pelo Peru. Por sua vez, Argentina e Uruguai chegaram a passar o patamar de 0,400, situando-se entre os países de maior progressividade distributiva em termos de renda de acordo com este indicador.



*Datos correspondientes a 2009 y 2011 respectivamente.
 **Datos correspondientes a 2009 y 2013 respectivamente.
 Fuente: elaboración propia en base a INDEC, IPEA, MDS-CASEN, DANE, INEGI, INEI, INE.

Gráfico N° 2: Coeficiente de GINI em países selecionados da América Latina. Anos 2010 e 2014

*Dados correspondentes a 2009 e 2011, respectivamente.

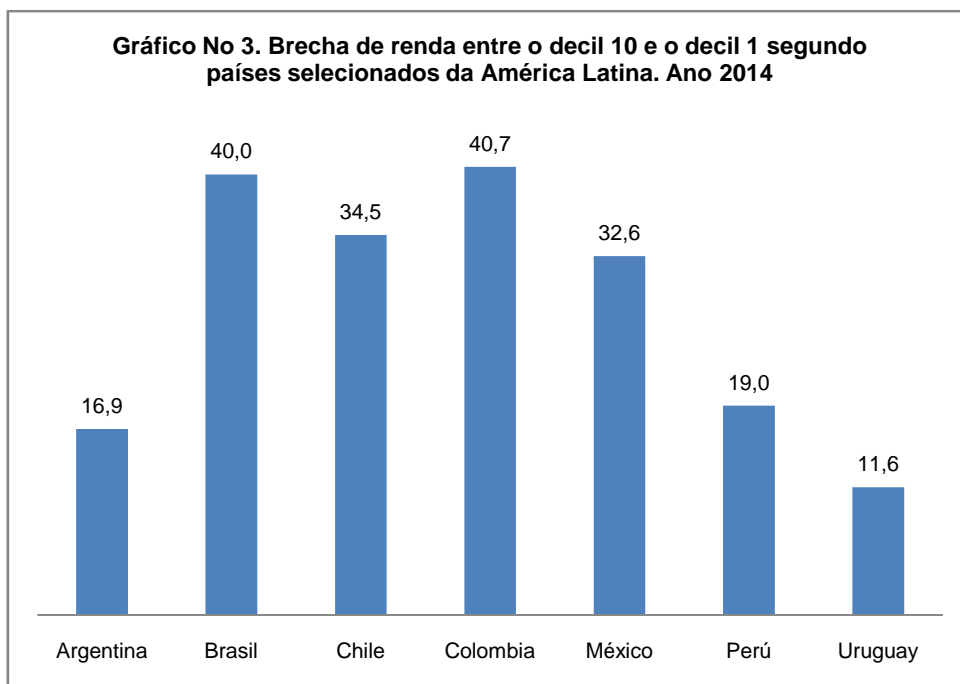
**Dados correspondentes a 2009 e 2013, respectivamente.

Fonte: elaboração própria baseada no INDEC, IPEA, MDS-CASEN, DANE, INEGI, INEI, INE.

Essa heterogeneidade na distribuição da renda nos países selecionados da América Latina também reflete na diferença de renda entre os setores de maior renda da população (decil 10) e os de menor renda (decil 1). Como se aprecia no Gráfico N° 3, enquanto no Uruguai e na Argentina a diferença entre os mais ricos e os mais pobres foi de 11,6 e 16,9 vezes em 2014, no Chile e no México foi de 35,4 e 32,6 vezes, ao mesmo tempo em que na Colômbia e no Brasil a diferença ficou em torno de 40 vezes.

Por último, no que diz respeito aos níveis de pobreza, cabe apontar que foi registrada uma queda nas altas cifras que este indicador evidenciava nos diferentes países da região. Efetivamente, isso é bastante homogêneo entre os países, com exceção do México, onde

a pobreza se encontra estável e atinge uma parcela extremamente significativa da população (46,2% em 2014). Vale mencionar que no Chile e no Uruguai reduziu-se a pobreza em níveis que a situam abaixo de 10% das pessoas, e ainda persiste uma elevada porcentagem de pessoas que vivem abaixo da linha da pobreza no Brasil, na Colômbia, no Peru e na Argentina.



*Dados do Chile correspondentes a 2013
Fonte: elaboração própria INDEC, MDS, CASEN, DANE, INEGI, INEI, INE, INSPER

Em síntese, as economias latino-americanas experimentaram nos últimos anos uma desaceleração no ritmo de crescimento econômico. No contexto da crise internacional, as economias latino-americanas sofreram certas contrações no biênio 2008-2009 e, após certa recuperação nos anos posteriores, os problemas da economia mundial voltaram a castigar novamente os países da região em 2013-2014.

Embora cada país apresente suas particularidades, a queda das cotações internacionais dos principais bens de exportação latino-americanos reverteu os termos de intercâmbio favoráveis para a América Latina dos anos prévios. Adicionou-se a isso o retrocesso do comércio mundial, uma maior pressão importadora por parte da China e a intensificação da fuga de capitais para o exterior em vários países da região.

De qualquer forma, mesmo as perspectivas econômicas sendo complexas para o futuro próximo, cabe ressaltar que este retrocesso econômico ainda não breçou, exceto no México, as melhoras distributivas que foram registradas nas economias latino-americanas nos últimos anos.

2- OPORTUNIDADES DE EMPREGO

No que diz respeito às oportunidades de emprego, na última década e especialmente entre os anos de 2013 e 2014, os países da América Latina viveram algumas mudanças que melhoraram a situação geral do emprego, embora se mantenham importantes diferenças por gênero, além de características que explicam a precariedade laboral.

Os altos preços das *commodities* entre 2002 e 2012 impulsionaram as atividades primárias e, com elas, o emprego. Quando estas tendências foram acompanhadas de políticas públicas promotoras do trabalho decente, os resultados foram ainda mais destacáveis.

2.1- Taxa de atividade, Taxa de emprego e Taxa de desocupação/desemprego⁶.

Do ponto de vista da taxa de atividade e da taxa de emprego, as diferenças entre países se mantêm, embora se destaque a melhora na taxa de emprego no Uruguai, Argentina, Colômbia, Peru e México – neste último caso apenas para as mulheres. É importante ressaltar que embora se mantenha a diferença entre homens e mulheres – com mais de 20 pontos de diferença na taxa de emprego dos homens em relação às mulheres em todos os países – esta tende a se reduzir com maior velocidade na Colômbia, Argentina e México. Na Colômbia, por exemplo, entre 2005 e 2014, enquanto a taxa de emprego se elevou em 2 pontos para os homens, para as mulheres ela se elevou em mais de 7 pontos. No mesmo período, na Argentina, a taxa de emprego feminina se incrementou em mais de 5 pontos, enquanto a dos homens, em apenas 3. No Uruguai, pelo contrário, incrementaram-se tanto a taxa de atividade quanto a taxa de emprego para os dois sexos, mas um pouco menos para as mulheres do que para os homens.

Um dos aspectos mais marcantes no período é a redução do desemprego, que em todos os países se situa em menos de 10% para 2014. A diminuição da taxa de desemprego foi muito significativa na Argentina (passou de 14,2% em 2005 para 7,3% em 2014), no Brasil (de 8,3% para 4,3% no mesmo período) e no Uruguai (de 11,6% para 6,6%). Em todos os

⁶**Taxa de atividade:** relação entre o número de pessoas economicamente ativas (pessoas que trabalham ou procuram trabalho) e o número de pessoas em idade de trabalhar (População em Idade Ativa – PIA: pessoas de 15 anos ou mais) em um período de referencia determinado. Fonte: IBGE.

Taxa de desocupação (ou desemprego aberto): relação entre o número de pessoas desempregadas (em busca de trabalho) e o número de pessoas economicamente ativas em um período de referencia determinado. Fonte: IBGE.

Taxa de ocupação: relações entre o número de pessoas empregadas e o número de pessoas economicamente ativas em um período de referencia dado. Inclui: empregados, trabalhadores por conta própria, empregadores e trabalhadores não remunerados. Fonte: IOS.

países, o desemprego das mulheres é maior do que o dos homens, embora as diferenças só sejam relevantes na Argentina, Colômbia e Uruguai. A maior taxa de desemprego feminino é encontrada na Colômbia, onde se situa em 11,9%, frente a 7% de desemprego masculino. Em todos os países pesquisados houve uma redução do desemprego.

É o desemprego entre os jovens⁷ o mais importante por grupo etário. Os jovens constituem claramente o coletivo com maiores dificuldades para se inserir no mercado de trabalho. Apesar de o desemprego juvenil ter se reduzido em todos os países entre 2005 e 2014, ele se encontra ainda em níveis muito altos no Uruguai (20,4%), Argentina (18,8%) e Brasil (10,5%). No México e Peru, embora se situe em níveis menores, supera de maneira importante a taxa de desemprego global.

⁷ Particularidades nacionais: Argentina: Pessoas em idade de trabalhar: 15 a 64 anos, Jovens: 18 a 24 anos; Brasil: Pessoas em idade de trabalhar 10 anos ou mais, até 2012, 15 anos ou mais a partir de 2012 (até 64 anos), Jovens: 15 a 24 anos; Chile: 15 a 64 anos, Jovens: 15 a 24 anos; Colômbia: Pessoas em idade de trabalhar: mais de 12 anos, Jovens: 14 a 28 anos; México: Pessoas em idade de trabalhar :15 a 64 anos, Jovens: 15 a 29 anos; Peru: Pessoas em idade de trabalhar: 14 anos ou mais, Jovens: 14 a 29 anos; Uruguai: Pessoas em idade de trabalhar 14 anos ou mais, Jovens: 14 a 29 anos.

TABELA 1: TAXA DE ATIVIDADE E TAXA DE EMPREGO POR GÊNERO NOS PAÍSES DA REDLAT, EM ANOS SELECIONADOS (%)

	TAXA DE ATIVIDADE						TAXA DE EMPREGO					
	2013			2014			2013			2014		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Argentina	67,7	80,5	55,5				62,8	75,5	50,8			
Brasil ¹	56,7	65,7	49,0	55,7	64,5	48,3	95,7	96,5	94,7	95,7	96,2	95,0
Chile ²	59,9	72,9	48,3	60,0	71,8	48,3	56,5	68,3	45,2	56,4	67,7	45,5
Colômbia	64,2	74,9	53,9	64,2	74,9	54,0	58,0	69,4	47,1	58,4	69,7	47,6
México ³	59,0	78,0	43,0	60,0	78,0	43,0	56	74,0	41	57,0	74,0	41,0
Peru	73,2	82,0	64,5	72,3	81,4	63,3	70,3	79,1	61,5	69,6	78,7	60,8
Uruguai	63,6	73,9	54,4	64,7	74,3	55,9	59,5	70,2	59,5	60,4	70,5	60,4

Notas 1: Para o Brasil, em dezembro. Regiões Metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre). Taxa de desemprego aberto (ou desocupação).

Fontes: EPH (INDEC); PME/IBGE; CEPAL; DANE; INE; ENOE; ENAHO/INEI; PIT/CNT.

TABELA 2: TAXAS DE DESOCUPAÇÃO TOTAL, POR GÊNERO E DE JOVENES NOS PAÍSES DA REDLAT, EM ANOS SELECIONADOS (%)

	2005				2010				2013				2014			
	Total	H	M	Jovens	Total	H	M	Jovens	Total	H	M	Jovens	Total	H	M	Jovens
Argentina	14,2	11,2	19,7	27,6	7,7	6,7	9,4	19,3	7,1	6,2	8,7	19,0	7,3	6,6	8,5	18,8
Brasil ¹	8,3	6,9	10,2	17,6	5,3	4,1	6,7	11,5	4,3	3,5	5,3	10,3	4,3	3,8	5,0	10,5
Chile ²	9,2	8,5	10,6	18,2	8,2	7,2	9,6	20,2	5,9	5,3	6,9	19,2	6,4	6,0	6,9	16,8
Colômbia	11,8	9,1	15,8	20,5	11,8	9,0	15,6	20,0	9,6	7,4	12,7	16,4	9,1	7,0	11,9	15,8
México ³	3,8	3,6	4,3	6,5	5,3	5,4	5,2	8,6	4,9	4,9	4,9	8,4	4,8	4,8	4,9	8,4
Peru	5,4	4,6	6,2	16,1	4,1	3,6	4,7	13,0	4,0	3,4	4,7	7,8	3,7	3,4	4,0	13,1
Uruguai	11,6			33,0 ⁴	7,2	5,3	9,4		6,5	5,0	8,2		6,6	5,1	8,3	20,4

Notas 1: Para o Brasil, em dezembro. Regiões Metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre)

2: Para o Chile, novas medições a partir de 2010 – dados não comparáveis como período anterior

3: Para o México, informações anuais para o 1º trimestre.

4: Para o Uruguai, em 2004.

Fontes: EPH (INDEC); PME/IBGE; CEPAL; DANE; INE; ENOE; ENAHO/INEI; PIT/CNT.

2.2- População Ocupada por Categoria Ocupacional e por Setor de Atividade

O crescimento do emprego nos países da região levou ao incremento, em todos os casos, da população assalariada, principalmente do setor privado. Apesar de a porcentagem de assalariados no mercado de trabalho ser muito diversa, alcançando cifras muito altas na Argentina (76,4%), Uruguai (74,2%), Chile (69,7%) e México (68,1%), enquanto na Colômbia e Peru não superaram os 50% dos ocupados (48,2% e 49,1%, respectivamente); o certo é que, entre 2005 e 2014, consolidou-se a importância desse setor no total da população ocupada. Assim, no Peru houve um incremento de 8 pontos; no México, de 4,6%; no Uruguai, de 3,6%, especificamente os privados; e, na Argentina, de 3 pontos percentuais na proporção de trabalhadores assalariados.

Em alguns países, reduziu-se o setor dos assalariados do governo (na Colômbia e no Uruguai, em 2 pontos respectivamente), ou dos trabalhadores por conta própria (0,6 no México, 7 pontos no Uruguai, especialmente os sem estabelecimento, e 2,2 na Argentina), e os trabalhadores não remunerados (6 pontos no Peru, 0,9 na Argentina e 1,2 no México). Destaca-se que apenas na Colômbia o setor de trabalhadores por conta própria se incrementou em 3,8 pontos no período. No restante dos países, esse setor se reduziu levemente ou se manteve percentualmente sem mudanças.

Com relação aos setores econômicos, as diferenças são mais diversas entre cada país. Embora em todos os casos o setor terciário – comércio e serviços, em suas diversas variantes – concentre a maior porcentagem de trabalhadores e trabalhadoras, no Chile e no Uruguai esses setores são claramente dominantes. No entanto, as distâncias se encontram na proporção de trabalhadores dedicados às atividades primárias e à manufatura. Quanto às atividades primárias, em um extremo está a Argentina, com apenas 1% dos trabalhadores dedicados a essa atividade, frente a países como Peru, Colômbia, Brasil e México, que mantêm setores importantes de trabalhadores na agricultura, pecuária e pesca (24,9%, 16,3%, 14,2% e 13,4%, respectivamente). Enquanto Peru e Colômbia são países basicamente primário-exportadores, Brasil e México contam com economias mais diversificadas. Dessa forma, no Brasil, seguido pelo México e pela Argentina, a indústria continua ocupando uma alta porcentagem de trabalhadores (26,2%, 16,9% e 14,6%, respectivamente) ainda que em todos os casos com uma leve tendência decrescente na última década. Nos outros países, sua importância é menor, embora apenas no Peru se encontre abaixo de 10%.

TABELA 3: PESSOAS OCUPADAS SEGUNDO SUPOSIÇÃO NO TRABALHO NOS PAÍSES DA REDLAT (2013 OU 2014) (%)

	Argentina 2014	Brasil 2013	Chile 2014 ³	Colômbia 2014	México 2014 ⁴	Peru 2014	Uruguai 2014
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Assalariados/Empregados¹	76,3	62,3	69,7	48,2	68,1	49,1	74,2
Públicos ²	17,4	7,4	11,8	4,0	/	8,9	15,5
Privados	/	/	57,9	37,8	/	37,9	58,7
Registrados	33,6	40,2	84,5	/	/	/	/
Não registrados	18,0	14,7	15,5	/	/	/	/
Com remunerações não salariais	/	/	/	/	4,4	/	/
Trabalhadores domésticos	7,3	6,7	4,3	3,3	/	2,3	/
Com carteira de trabalho assinada	/	2,2	/	/	/	/	/
Sem carteira de trabalho assinada	/	4,5	/	/	/	/	/
<i>Não mora no local de trabalho</i>	/	/	3,7	/	/	/	/
<i>Mora no local de trabalho</i>	/	/	0,6	/	/	/	/
Diarista ou peão	/	/	/	3,2	/	/	/
Por conta própria	19,6	20,7	20,5	42,6	22,4	35,1	20,1
<i>Com estabelecimento próprio ou investimento</i>	/	/	/	/	/	/	17,7
<i>Sem estabelecimento próprio nem investimento</i>	/	/	/	/	/	/	2,4
Empregadores	3,5	3,8	4,2	4,3	4,1	4,4	/
Não remunerados	0,6	8,6	1,4	4,9	5,4	11,4	/
Trabalhador familiar sem remuneração	0,6	4,3	1,4	4,3	5,2	11,4	/
Trabalhador familiar sem remuneração em outras empresas	/	/	/	0,6	0,2	/	/
Trabalhadores em produção para consumo próprio	/	4,2	/	/	/	/	/
Trabalhadores em construção para uso próprio	/	0,1	/	/	/	/	/
Outros	/	/	/	0,1	/	/	5,7 ⁵

Fontes: EPH (INDEC); PNAD/IBGE; INE; DANE; ENOE; ENAHO/INEI; PIT/CNT.

Notas 1: Assalariados incluem: Públicos e Privados (registrados, não registrados e domésticos); no Brasil, são classificados como *Empregados* de acordo com a existência ou não de carteira de trabalho assinada, incluindo as pessoas que realizam o serviço militar obrigatório e os clérigos (IBGE), excluindo trabalhadores domésticos.

2: Para o Brasil, correspondente aos *Militares e Estatutários*;

3: Para o Chile, entre outubro e dezembro de 2014;

4: Para o México, informações anuais do 1º trimestre;

5: Para o Uruguai, *Outros* incluem patrões, cooperativistas e trabalhadores familiares não remunerados.

TABELA 4: PESSOAS OCUPADAS SEGUNDOPRINCIPAISATIVIDADES DE TRABALHONOS PAÍSES DA REDLAT (2013 OU 2014) (%)

	Argentina 2014	Brasil 2013	Chile 2014	Colômbia 2014	México 2014	Peru 2014	Uruguai 2014
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrícola		14,2	8,03		13,4 ²	24,9 ⁵	9,4
Pesca	1,0	/	0,6	16,3			
Exploração de minas y pedreiras		/	2,9		0,5	1,2	
Indústria	14,7	13,5	11,1	12,0	16,9 ³	9,9 ⁶	12,8
Indústria de transformação/manufatureira ¹		12,7					
Abastecimento de eletricidade, gás e água	/	/	0,84	0,6	0,4	/	/
Construção	9,1	9,2	7,5	6,1	7,4	6,4	8,1
Comércio e reparação	21,3	17,8	20,4	27,2	19,4	18,0	21,4
Alojamento e alimentação		4,6	3,5		7,1		
Transporte, armazenamento e comunicação	7,0	5,6	7,3	8,3	5,0	/	7,6
Intermediação financeira, etc.	10,6	/	2,3	1,3	6,9	/	9,5
Atividades imobiliárias, empresariais e arrendamento		/	6,2	7,3		/	
Administração pública	8,9	5,6	5,9	/	/		
Educação, saúde e serviços sociais					8,1	27,4	25,1
Serviços para pessoas	13,4	10,3	13,9	19,9	9,6 ⁴		
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	6,0	3,9	3,2		/	9,9	/
Organizações e órgãos internacionais	/	/	0,03	/	4,7	/	/
Serviços domésticos	7,3	6,7	6,4	/	/	2,3	6,7
Outras atividades	/	8,5	/	/	/	/	/
Atividades mal definidas	/	0,1	/	/	0,5	/	/

Fontes: EPH (INDEC); PNAD/IBGE; INE;DANE; ENOE; ENAHO/INEI; PIT/CNT.

Notas 1: Indústria de transformação: “inclui atividades de elaboração, processamento e montagem de produtos que impliquem a transformação física ou química significativa. Também se estende às atividades de montagem, manutenção e reparação de máquinas e equipamentos industriais, comerciais e profissionais” (CNAE-IBGE);

2: Corresponde a “Agricultura, pecuária, aproveitamento florestal, pesca e caça”;

3: Corresponde à somatória entre “Indústria extrativa e de eletricidade” e “Indústrias manufatureiras”;

4: Corresponde a “Outros serviços exceto atividades de governo”;

5: Corresponde a “Agricultura, pecuária, silvicultura e pesca”;

6: Corresponde à somatória entre “Indústria de bens de consumo” e “Indústria de bens intermediários e de capital”.

Em todos os países da região, o emprego cresceu, juntamente com os altos preços das *commodities*, que impulsionaram o desenvolvimento das atividades primárias. Las actividades primárias geram muitos empregos, mas há efeitos indiretos através das divisas provenientes da arrecadação tributária (impostos corporativos e royalties) associados com a atividade extrativa (seja mineral o agroindustrial) que ajudou a impulsionar um crescimento econômico em certos países. Porém, para reduzir a precariedade laboral é preciso mais do que o impulso do crescimento, requerem-se políticas ativas de promoção do trabalho decente, que só se deram em alguns países da região, como Argentina e Uruguai. É assim como se mantêm altos níveis de informalidade, especificamente em países que não aplicaram políticas ativas de redução do trabalho não registrado⁸; os jovens continuam sendo o coletivo mais vulnerável por suas dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e alcançar um emprego de qualidade. Finalmente, as diferenças de gênero se mantêm, o desemprego continua sendo mais alto entre as mulheres e sua inserção no mercado de trabalho se dá em empregos de mais baixa produtividade.

2.3 Informalidade

A informalidade no emprego continua sendo um problema sério na região, embora em vários países sua incidência tenha se reduzido de forma importante. A informalidade, medida do ponto de vista do trabalho assalariado não registrado, foi reduzida nos últimos dez anos na Argentina, Uruguai, Brasil, Chile e mais levemente no Peru e na Colômbia. Este fenômeno se explica principalmente pelas políticas de promoção da formalização do emprego desenvolvidas com muita força nos primeiros quatro mencionados países, e de maneira mais periférica, nos últimos países, embora também tenha influído, como dissemos anteriormente, no incremento do trabalho assalariado nos diferentes países.

.Os trabalhadores formais têm mais capacidade não apenas de acessar as proteções legais, mas também de exercer seus direitos trabalhistas, embora ser formal não implica que esses direitos sejam garantidos: um trabalhador formal pode ter previdência social, certa estabilidade laboral, ter a proteção mínima legal mas, ao mesmo tempo, não pode exercer a liberdade sindical, o direito de greve e de negociação coletiva. Mesmo assim, o aumento dos trabalhadores registrados constitui uma política certa para reduzir não só a informalidade, mas também a precariedade no emprego.

⁸ Os trabalhadores sem registro são uma parte dos trabalhadores informais (que inclui outros trabalhadores: conta própria, empregadores informais, e trabalhadores sem remuneração. DIEESE (Maio 2011)

A informalidade, no entanto, continua sendo muito alta em alguns países porque se encontra associada à desproteção dos trabalhadores por conta própria. Colômbia, México e Peru são os países onde existe uma taxa muito alta de trabalhadores nessa categoria, superando a taxa de informalidade os 60%.

Vejamos os casos por país:

Na Argentina, segundo a Pesquisa Permanente de Lares (EPH, por suas siglas em espanhol) acerca do mercado de trabalho na Grande Buenos Aires, 30% dos trabalhadores informais em 2005 eram assalariados em unidades produtivas formais – que cumpriam com algumas regulações trabalhistas e contábeis estabelecidas –; 26% eram trabalhadores por conta própria em unidades informais; 18%, assalariados domésticos; e 17%, assalariados informais em unidades informais. Em 2009, a Pesquisa Anual de Lares de Buenos Aires registrou uma situação similar: 42% dos trabalhadores informais eram assalariados em unidades formais. Contudo, entre 2004 e 2012, o emprego assalariado total cresceu a uma taxa média anual de 2,2%, sendo o período em que a taxa de crescimento do emprego assalariado registrado mais que dobrou em relação à variação do emprego assalariado total, sofrendo o emprego assalariado não registrado uma redução média de 2,6% ao ano⁹.

Em um período de dez anos, entre 2002 e 2012, o emprego formal no Brasil cresceu 65,7%, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), como total de empregados passando de 28,6 milhões para 47,4 milhões – embora a informalidade ainda fosse muito significativa no país –, sendo a construção civil o setor que mais gerou postos formais de trabalho, 2,8 milhões de trabalhadoras e trabalhadores, com uma expansão de 155% nos registros em carteira. A formalização dos trabalhadores no Brasil aumentou de 44,6% para 56,9% no mesmo período, conforme a Síntese de Indicadores Sociais do IBGE. Em termos absolutos, o setor de serviços mantém a liderança em quantidade de empregos formais, com 16,1 milhões, um avanço de 78% em comparação com 2002. Ainda que tenham sido registrados avanços, as desigualdades regionais se mantiveram: no Sudeste, 66,9% dos trabalhadores tinham carteira de trabalho assinada em 2013, ao contrário, essa proporção era de 38,7% na região Norte e 38,6% no Nordeste do país. Os jovens e os idosos constituem os grupos etários que enfrentam as maiores taxas de trabalho informal: 46,9% entre as pessoas de 16 a 24 anos e de 70,8% entre aqueles que têm mais de 60 anos.

No Chile, um caso marcante de precariedade é a situação de subemprego – que abarca as pessoas que trabalham poucas horas por semana, embora desejem trabalhar mais tempo e estejam disponíveis para fazê-lo, com destaque para o setor do Comércio nessa

⁹ No Brasil ter esse registro formal de trabalho implica, automaticamente, ter cobertura do sistema de seguridade social e todas as proteções e prestações legais (ferias legais, horas extras, 13º salário).

modalidade de trabalho. De acordo com a Nova Pesquisa de Emprego, do INE, em 2013 o subemprego atingia 55% dos trabalhadores em tempo parcial, cuja jornada média de trabalho era de 17,4 horas semanais, cerca de 3,5 horas de trabalho por dia. No caso do México, também analisando as jornadas em tempo parcial, todos os trabalhadores que em 2014 tinham uma jornada inferior a 15 horas semanais, não cobertos pela seguridade social, representavam 10% do conjunto de trabalhadores não cobertos pela seguridade social no país. No México a informalidade era de 62% em 2014, segundo os registros oficiais.

Na Colômbia, os trabalhadores por conta própria, em 2014, representavam 42,6% do total de ocupados no país, posição que se destaca pelo elevado grau de informalidade e ausência de acesso a direitos trabalhistas. Nesse país, do total de ocupados, 64% carecia de alguma proteção em termos de seguridade social (saúde, aposentadoria, seguro contra riscos do trabalho ou desemprego ou filiação a uma caixa de compensação), o que equivale a 13.750.000 pessoas na informalidade, sem acesso à proteção social.

No Peru, a porcentagem de trabalhadores informais¹⁰ era de 72,8% da PEA ocupada em 2014, segundo a Pesquisa Nacional de Lares, tendo se reduzido em quase 5 pontos percentuais desde 2010, quando abrangia 77,1% dos ocupados, em correspondência basicamente com o incremento da população assalariada formal e da diminuição do número de trabalhadores familiares não remunerados. De acordo com os dados do Projeto FORLAC da OIT, o emprego informal chegava, em 2013, a 20% dos assalariados do setor público no país; 34% dos assalariados do setor privado em empresas com mais de 10 trabalhadores; e 79% nas microempresas (de 1 a 10 trabalhadores); 85% dos trabalhadores por conta própria; 100% dos trabalhadores familiares não remunerados; e 90% dos trabalhadores domésticos.

A ausência de registro e cobertura de seguridade social, apesar de ter se observado uma redução nos últimos anos no Uruguai, apresenta certa rigidez, a despeito das políticas implementadas no sentido de combatê-la. Uma vez que o sistema de proteção social no Uruguai está vinculado ao emprego formal, os trabalhadores não registrados não são contemplados pelos benefícios sociais associados ao mercado de trabalho formal, como o direito à atenção de saúde para si e para sua família, à aposentadoria, ao seguro contra doenças e acidentes de trabalho, benefícios familiares, entre outros. Entre 2004 e 2014, a

¹⁰ O emprego informal no Peru se refere ao total de empregos que cumprem as seguintes condições segundo a categoria de ocupação do trabalhador: a) os patrões, trabalhadores por conta própria cuja unidade produtiva pertence ao setor informal, b) os assalariados sem seguridade social financiada pelo empregador (os não registrados ou sem contrato de trabalho), e c) os trabalhadores familiares não remunerados, independentemente da natureza formal ou informal da unidade produtiva onde laboram.

taxa de “não registro” declinou expressivamente, de aproximadamente 41,0% para 23,5% no país.

Podemos dizer que houve uma redução nas taxas de informalidade em países como a Argentina (onde o emprego assalariado não registrado se reduziu a uma taxa anual média de 2,6% entre 2004 e 2012), Brasil (formalização avançou 65,7% entre 2002 e 2012) e Uruguai (com uma diminuição significativa de aproximadamente 41% a 23,5% entre 2004 e 2014). Mas, no Chile, em 2013, dos trabalhadores com jornada parcial, inferior a 30 horas semanais, 55% desejaria trabalhar uma jornada completa, por isso são considerados subempregados ; enquanto no caso do México os trabalhadores com jornadas de menos de 15 horas representaram 10% do total de ocupados não cobertos pela seguridade social. Em 2014, 42,6% do total de ocupados na Colômbia estiveram representados pelos trabalhadores por conta própria , uma posição que se destaca por seu alto grau de informalidade. Colômbia e Peru apresentam taxas de informalidades acima de 60%: em 2014, 72,8% da força de trabalho empregada é de trabalhadores informais no Peru, embora tenha se observado uma redução desde 2010.

3-REMUNERAÇÕES

Na dimensão das remunerações, a RedLat enfatiza que os salários são uma das melhores vias para reverter a desigualdade e a pobreza que imperam em nossos países. E assinalamos que, sem melhorar as remunerações dos trabalhadores, muito pouco poderá ser alcançado em termos de melhora substancial da qualidade de vida dos trabalhadores, de uma redução sistemática da pobreza e da desigualdade, flagelo da América Latina.

Para sustentar o acima afirmado, observemos como se reparte a riqueza entre o Capital e o Trabalho (a massa salarial como porcentagem do Produto Interno Bruto) nos sete países estudados. Por um lado, temos Argentina, Brasil, Chile e Uruguai, onde a massa salarial como porcentagem do PIB é maior que 40%, sendo o Brasil o país no qual a força de trabalho detém a cifra mais alta na partilha do PIB, de 51,4%. Por outro lado, temos Colômbia, México e Peru, onde a massa salarial como porcentagem do PIB é menor que 40%, sendo o Peru o pior situado, com 24%. Ou seja, entre o melhor país, Brasil, e o pior país dentro deste indicador, há 27 pontos percentuais de diferença. E não é surpreendente que os países com menor apropriação do produto sejam os que têm as piores condições de trabalho. A informalidade e a precariedade laboral são a maior distinção entre os que têm uma menor apropriação (por parte dos trabalhadores) do PIB do que os que têm uma maior apropriação.

TABELA 5: MASSA SALARIAL COMO PORCENTAGEM DO PIB EM 2009 (%)

Massa Salarial como % do PIB	Argentina	Brasil	Chile	Colômbia	México	Peru	Uruguai
2009	42,9	51,4	45,4	36,1	32,2	24,0	45,8

Fonte: Abeles, Amarante e Vega. (2014). Participação dos rendimentos do trabalhonos rendimentos totais na América Latina, 1990-2010.

Com o objetivo de obter uma aproximação sobre quais são as remunerações nos diferentes países e ter um ponto de comparação, decidiu-se estudar o salário mínimo (SM) nacional e sua conversão a dólares correntes. Mesmo conhecendo as flutuações das moedas e as particularidades do câmbio, assim como os problemas que disso decorrem, consideramos que o fato de ter um ponto de comparação para os salários é necessário. Sabemos que o país com maior salario mínimo é a Argentina, com 476,00 dólares; em segundo lugar vem o Uruguai, com 373,00 dólares; atrás do qual vem o Chile, com 346,00; depois vêm Colômbia e Brasil, com 307,90 e 306,80 dólares por mês, respectivamente; o Peru é o que segue, com 268,00 dólares; e o pior país é o México, com 152,00 dólares mensais.

É lamentável o fato de que o salário mexicano seja tão baixo (inclusive a OCDE já reconhece que o salário no México é menor do que o salário chinês), da ordem de 3 vezes menor que o argentino.

TABELA 6: SALÁRIO MÍNIMO MENSAL EM DÓLARES CORRENTES

2014	Argentina	Brasil	Chile	Colômbia	México	Peru	Uruguai
Salário Mínimo em dólares	476,0	306,8	346,0	307,9	152,0	268,0	373,0

Fonte: estudos nacionais sobre Trabalho Decente dos 7 países da REDLAT: ICD, IOS, CIFRA/CEFS, CENDA, PLADES, CILAS

Quando se analisam os rendimentos do total dos ocupados, tomando como referência o salário mínimo (tabela 8), observamos que os piores países para os trabalhadores são Peru e Colômbia, onde 50,1% e 48,3%, respectivamente, não alcançam a remuneração mínima, e o melhor país é o Uruguai, onde apenas 8,5% não chegam a receber um salário mínimo. Isto quer dizer que quase metade dos trabalhadores colombianos não contam com a renda que garante as condições mínimas de reprodução de sua vida. O México é um caso à parte, pois apenas 20% dos trabalhadores não recebem o equivalente ao salário mínimo, mas vale recordar que trata-se do país com o pior salário mínimo da região. Se observamos a faixa salarial de 2 salários mínimos, o Uruguai ocupa novamente o melhor lugar, pois 61,6% de seus trabalhadores está dentro dessa faixa; no México a porcentagem é de 55,8%, mas como o salário é tão baixo, esse resultado não surpreende.

TABELA 7. RENDIMENTOS DE TRABALHADORES OCUPADOS POR FAIXAS SALARIAIS (SALÁRIOS MÍNIMOS) %, 2014

2014	Argentina	Brasil*	Chile	Colômbia	México	Peru	Uruguai
Menos de 1 SM	28,8	25,4	20,1	48,3	20,2	50,1	8,5
Entre 1 e 2 SM	41,940,0	33,2	38,3	34,3	24,0	49,9	30,4
Mais de 2 SM	29,3	31,9	41,6	17,4	55,8		61,1
Total	100	90,5	100	100	100	100	100

*Para o Brasil, não se considera 100 % pois há duas categorias que não podem ser incluídas: os sem rendimento e os sem declaração. Além disso, no Brasil a categoria Menos de 1 SM inclui os de 1 SM, pois o IBGE não faz essa distinção.

**Para o Peru, os dados correspondem ao ano de 2013.

Fonte: estudos nacionais sobre Trabalho Decente dos 7 países da REDLAT: ICD, IOS, CIFRA/CEFS, CENDA, PLADES, CILAS

Por outro lado, se analisamos com os mesmos critérios – faixas salariais – apenas os assalariados, obtemos que o pior país é a Argentina, onde 28,8% não recebem ao menos 1 SM, seguido pela Colômbia, onde 23,6% dos assalariados não ganham ao menos 1 SM,

e o melhor país é o Uruguai, com 5,3%. Na faixa de mais de 2 SM, o melhor país é o Uruguai, onde 63,7% dos assalariados estão nessa faixa e o México novamente aparece com uma cifra muito alta, mas, como já assinalamos, isso se deve ao baixo salário mínimo mexicano.

TABELA 8. TRABALHADORES ASSALARIADOS POR FAIXAS SALARIAIS (SALARIOS MÍNIMOS) (%), 2014

2014	Argentina	Brasil	Chile	Colômbia	México	Peru	Uruguai
Menos de 1 SM	28,8	7,3	6,4	23,6	8,6	26,7	5,3
Entre 1 e 2 SM	41,9	51,6	39,3	51,5	28,0	73,7	31,1
Mais de 2 SM	29,3	41,1	54,3	29,4	63,4		63,7
Total	100	100	100	100	100	100	100

(*) Os dados do Peru correspondem a 2013

Fonte: estudos nacionais sobre Trabalho Decente dos 7 países da REDLAT: ICD, IOS, CIFRA/CEFS, CENDA, PLADES, CILAS

Do ponto de vista da diferença salarial entre homens e mulheres, a diferença continua sendo muito ampla a favor dos homens. O pior país é o Peru, onde os homens ganham em média 44% a mais do que as mulheres, seguido da Argentina, com 34%, e depois o Chile, com 29,7%. Tanto na Colômbia quanto no México os homens ganham em média 20% a mais do que as mulheres.. Por último, o Uruguai é novamente o país que exhibe a melhor situação salarial no que tange à brecha homens-mulheres, sendo a diferença de 5,9%.

TABELA 9: BRECHA ENTRE HOMENS E MULHERES DOS OCUPADOS EM PORCENTAGEM (SALÁRIO MÉDIO)

2014	Argentina	Brasil	Chile	Colômbia	México	Peru	Uruguai
Brecha a favor dos homens	34,0	25,5	29,7	20,2	18,5	43,8	5,9

Fuente: estudos nacionais sobre Trabalho Decente dos 7 países da REDLAT: ICD, IOS, CIFRA/CEFS, CENDA, PLADES, CILAS

Com os dados anteriores, podemos concluir, em primeiro lugar, o seguinte: O Uruguai é o melhor país na questão remunerações. Isso se explica pela participação dos trabalhadores no PIB (massa salarial como porcentagem do PIB) e por sua política trabalhista e sindical de contratos por ramo e uma única central sindical. O pior país, em termos de remunerações, é o México, onde o nível salarial é muito baixo e, embora a porcentagem de trabalhadores que não ganham ao menos 1 SM seja menor do que em outros países, devemos concluir, infelizmente, que, por serem tão baixas as remunerações, essa medição está enviesada. Por último, Colômbia e Argentina são os países onde há um

grande número de ocupados e assalariados que não chegam sequer a um rendimento de 1 SM.

Algumas recomendações para o movimento sindical: Em primeiro lugar, mudar a forma de distribuir renda particularmente na Colômbia, Peru e México. São os sindicatos e as centrais que devem instalar o debate e influir em uma redistribuição dos rendimentos como uma política estratégica. Isso leva a repensar o modelo social de distribuição de renda. Em segundo lugar, na Colômbia e na Argentina os sindicatos e suas centrais devem debater e lutar pela diminuição e erradicação do número de trabalhadores que não recebe sequer um salário mínimo.

Ao longo deste capítulo pudemos observar que existe uma estreita relação entre o movimento sindical e os salários. É uma verdade autoevidente, mas não devemos desprezá-la. No Uruguai, os trabalhadores têm os melhores salários, a maioria está acima de 2 salários mínimos; nesse país, o movimento sindical conta com uma só central e contratos coletivos por ramo. Não é por acaso que o país tem um bom equilíbrio de repartição do PIB entre capital e trabalho: os trabalhadores recebem 46% da riqueza gerada por ano. No extremo oposto está o México, com os salários mais baixos, com um movimento sindical muito fraco, no qual dominam os sindicatos *amarillos* (pelegos) e uma escassa negociação coletiva. Da mesma forma, Colômbia e Peru têm um movimento sindical fraco, baixa taxa de filiação, o que é acompanhado de um mercado informal muito amplo, baixas receitas (50% dos trabalhadores de ambas as nações ganham menos que 1 salário mínimo) e uma escassa participação dos trabalhadores no PIB (Colômbia 36% e Peru 24%). Por último, na Argentina, Brasil e Chile, onde o movimento sindical é mais fraco do que o uruguaio mas mais forte que o mexicano, colombiano e peruano, a participação dos trabalhadores no PIB é de mais de 40%, porém, a maior parte de seus trabalhadores recebe entre 1 e 2 salários mínimos, ou seja, mesmo a incidência na repartição da riqueza sendo alta, ainda não conseguem fazer com que a maioria de seus trabalhadores passe a ter remunerações acima de 2 salários mínimos.

4- SEGURIDADE SOCIAL

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a falta de acesso à proteção social constitui um grande obstáculo para o desenvolvimento econômico e social. Uma cobertura inadequada, ou uma ausência de cobertura de proteção social, é associada a níveis elevados e persistentes de pobreza e de insegurança econômica, crescentes níveis de desigualdade, investimentos insuficientes em capital humano e capacidades humanas, e uma demanda agregada fraca em tempos de recessão e de lento crescimento. No mundo, apenas 20% da população têm uma proteção social adequada, e mais da metade não têm nenhuma cobertura. Essas pessoas enfrentam perigos no local de trabalho e contam com previdência e seguro de saúde insuficientes ou inexistentes.¹¹

A seguridade social abrange todos os benefícios, em moeda ou em espécie, que oferecem proteção social aos trabalhadores e trabalhadoras diante dos riscos causados por: a) falta de receitas provenientes do trabalho gerada por doença, invalidez, maternidade, acidentes de trabalho, desemprego, velhice ou morte de um familiar; b) falta de acesso ou acesso inalcançável à atenção médica; c) falta de apoio familiar, especialmente para crianças e dependentes e d) pobreza geral e exclusão social (OIT, 2012)

Pelo exposto, as políticas de proteção social têm um papel determinante na realização do direito humano à seguridade social para todos, reduzindo a pobreza e a desigualdade, e apoiando o crescimento inclusivo, impulsionando o capital humano e a produtividades, favorecendo a demanda interna e facilitando a transformação estrutural das economias nacionais.

Embora nos últimos anos tenham se alcançado avanços nos programas de seguridade social da América Latina, entendendo as diferenças entre as sub-regiões e particularidades dos diversos países, uma parte importante da população ainda continua sem acesso a um sistema integral de proteção social.

4.1- Sistema previdenciário: cobertura à velhice contributiva

Um dos maiores desafios enfrentados pelos países da América Latina e do Caribe, no que se refere à a política previdenciária, é a baixa cobertura dos sistemas de aposentadorias e pensões, não só em termos de quantidade de trabalhadores que contribuem ativamente para os sistemas de previdência social, mas também da quantidade de população adulta idosa que efetivamente percebe algum tipo de pensão. Esse baixo nível de contribuições

¹¹Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang-es/index.htm>

aos sistemas previdenciários está relacionado com uma série de características socioeconômicas, em particular com o tipo de emprego e suas condições.

Os resultados encontrados para os países estudados indicam que, enquanto em alguns países mais de 70% dos ocupados contribui para um sistema previdenciário, como no Brasil, Argentina e Uruguai – ou 68,8% no Chile –, em outros a exclusão é de mais de 60% dos ocupados, como na Colômbia, México e Peru, onde em média apenas 35 de cada 100 ocupados contribuíam para a previdência.

O quadro seguinte faz referência às particularidades dos sistemas previdenciários nos sete países de interesse, no quais existem sistemas públicos previdenciários por repartição e sistemas de contas individuais de administração privada.

QUADRO1. SISTEMAS PREVIDENCIÁRIOS 7 PAÍSES.

País	Parte Normativa: Modelo	Requisitos /Cobertura
Argentina	O sistema previdenciário tem dois componentes: um básico e outro adicional de seguridade social. Em 2008 o sistema previdenciário retornou às mãos do Estado.	A idade de aposentadoria para obter uma pensão de velhice (pensão básica) é 65 anos para os homens e 60 para as mulheres, desde que tenham acumulado 30 anos de serviço. O mesmo vale para a pensão adicional. Em junho de 2012 havia 10.553.566 trabalhadores contribuintes ao sistema.
Brasil	Previdência Social: três regimes. O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) cobre a força de trabalho do setor privado. É um sistema obrigatório, de repartição, financiado por um pilar único, operado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social; O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), de servidores públicos, e; O Plano de Previdência Complementar (RPC), opcional	Os empregados do setor privado têm direito a se aposentar com uma aposentadoria completa através de duas modalidades: 1) por idade, de 65 anos os homens e 60 as mulheres, se tiverem um mínimo de 15 anos de contribuições. 2) por tempo de contribuição: 30 anos as mulheres e 35 anos os homens. Desde junho de 2015, existe também a modalidade 85/95, que é a soma da idade e tempo de contribuição: 85 para mulheres e 95 para homens. De acordo com a expectativa de vida da população esta modalidade será alterada ao longo do tempo: 2015 a 2018: 85/95; 2019 a 2020: 86/96; 2021 a 2022: 87/97; 2023 a 2024: 88/98; 2025 a 2028: 89/99 e a partir de 2017: 90/100. Em 2013, 72,5% da população ocupada estava filiada à seguridade social, 69.455.000 ocupados filiados.
Chile	O sistema previdenciário possui três componentes: um primeiro pilar redistributivo, um segundo pilar de contas individuais obrigatórias e um terceiro pilar voluntário. Em 2008, uma reforma previdenciária estendeu significativamente o primeiro pilar redistributivo.	Por norma, a idade de aposentadoria para os homens é de 65 anos e de 60 para as mulheres. Em maio de 2015, 5.103.778 de ocupados contribuíram ao sistema, o que corresponde a 68,8%.
Colômbia	O sistema permite aos trabalhadores escolher entre um sistema de benefícios definidos de prima média	NoRPM a idade de aposentadoria é 62 anos no caso dos homens e 57 no das

	(Regime de Prima Média- RPM) administrado por uma entidade do setor público, e o Regime de Poupança Individual Solidária (RAIS), com um benefício de assistência social, administrado pelo setor privado.	mulheres. No RAIS a idade mínima para receber uma aposentadoria sob este esquema é igual ao RPM, com 1.150 semanas de contribuições. Em 2014, 7.652.406 ocupados contribuíram ao sistema previdenciário, 35,6% do total de ocupados no país.
México	Existência de sistema previdenciário contributivo, que se divide dois: para trabalhadores do setor privado (sob o Instituto Mexicano do Seguro Social- IMSS) e para trabalhadores do setor público (sob o Instituto de Seguridad e Servicios Sociales dos Trabajadores do Estado-SSSTE).	Por norma, a idade de aposentadoria para os trabalhadores do setor privado é de 65 anos para homens e mulheres, todos sujeitos a ter 1.250 semanas (por volta de 24 anos) de contribuições. Para o primeiro trimestre de 2014, havia 18.095.867 ocupados com acesso a instituições de saúde, isto é, 36,9% do total de ocupados.
Peru	Existência de dois sistemas: o sistema público ou Sistema Nacional de Pensões – SNP e o Sistema Privado de Pensões – SPP, de capitalização individual. O sistema permite escolher entre um esquema público de repartição e benefício definido ou um esquema de contribuição definida administrado pelo setor privado.	A idade padrão de aposentadoria tanto para homens quanto para mulheres é de 65 anos. São requeridos 20 anos de contribuição. Em 2014, 5.512.900 ocupados contribuíam a um sistema de previdência, ou seja, 34,9% do total de ocupados.
Uruguai	O sistema previdenciário se baseia em um regime misto que recebe contribuições e outorga benefícios de forma combinada, segundo as diferentes faixas de renda. Por um lado, existe um sistema de aposentadoria de solidariedade intergeracional (benefício definido) e, por outro, há um sistema obrigatório de poupança previdenciária (contribuição definida).	A idade de aposentadoria é de 60 anos para homens e mulheres que tenham contribuído durante 30 anos. Em 2014, havia 1,5 milhões de postos contribuintes à seguridade social.

Fonte: estudos nacionais sobre Trabalho Decente dos 7 países da RedLat: ICD, IOS, CIFRA/CEFS, CENDA, PLADES, CILAS

4.2- Saúde

QUADRO 2. SISTEMAS DE SAÚDE EM 7 PAÍSES.

País	Parte Normativa: Modelo	Cobertura população
Argentina	Na Argentina rege um sistema de saúde caracterizado pela convivência de três subsectores: 1) O público : universal e gratuito, oferecido de maneira descentralizada pelas 24 jurisdições. Este se caracteriza por uma rede de salas de atenção primária e de hospitais de diversa complexidade, de acesso para qualquer pessoa que habite no território nacional. 2) Seguridade social : compreende as Obras Sociais Provinciais (OSP), as Obras Sociais Nacionais (OSN) e o Instituto Nacional de Serviços Sociais para Aposentados e Pensionistas	Na Argentina, 100% da população tem cobertura social, na medida em que qualquer pessoa pode ter acesso aos hospitais e centros de saúde públicos. Com base no Censo 2010, 5,1% utiliza sistema privado de saúde, 56,9% usa o sistema de seguridade social, enquanto que os 37,9% restantes utilizam os hospitais.

	<p>(INSSJyP). OSP: seu financiamento depende de cada jurisdição, mas em termos gerais seus recursos provêm da contribuição dos filiados (3 a 5% do salário bruto) e das contribuições do Estado Provincial correspondente (4 a 6%). OSN: o financiamento provêm de uma contribuição patronal de 6% e um aporte pessoal de 3% sobre a remuneração dos trabalhadores em relação de dependência. Adicionalmente recebem outros recursos, correspondentes a receitas de outros regimes especiais. INSSJyP: oferece cobertura única social, universal e obrigatória aos adultos idosos aposentados e pensionistas pensionados. 3) Privado: é um subsetor conformado por mais de 600 Entidades de Medicina Pré-paga (EMP), que atende tanto filiados diretos quanto beneficiários provenientes da seguridade social. O financiamento deste subsetor provêm das cotas dos beneficiários diretos que contratam planos de saúde e, no caso dos filiados que provêm da seguridade social, dos aportes e contribuições que são transferidos a partir das Obras Sociais. Cabe mencionar que este último ponto gerou um desfinanciamento do subsetor das OSN, produto da desregulação. A cobertura do plano depende muito da cota paga.</p>	
Brasil	<p>No Brasil, a saúde pública é regida pelo Sistema Único de Saúde (SUS). Desde a implementação do SUS, todo o acesso à saúde pública no Brasil é gratuita e não contributiva. O SUS se baseia nos princípios da universalidade, equidade e atenção integral à saúde.</p>	<p>Em 2014, 71% da população brasileira procurou o SUS para cuidados da saúde. O sistema é universal e qualquer pessoa pode ter acesso aos serviços públicos de saúde. O resto está coberto com seguros de saúde privados (saúde suplementar)</p>
Chile	<p>No Chile rege um sistema de saúde misto: por um lado o Sistema Público com o Fundo Nacional de Saúde – FONASA, e pelo outro o Sistema Privado com as Instituições de Saúde Previdenciária - ISAPRE. Todo trabalhador dependente deve contribuir obrigatoriamente ao sistema de saúde de sua escolha. O trabalhador independente se filia voluntariamente a qualquer um dos dois sistemas.</p>	<p>80% da população se encontra filiada ao Sistema Público através do FONASA. O restante da população o faz através de uma ISAPRE (existem várias) ou simplesmente comparecendo particularmente a um centro de saúde. Os setores da população mais precários têm acesso ao sistema público embora não contribuam com ele.</p>
Colômbia	<p>Na Colômbia o sistema de saúde se divide em regime contributivo e regime subsidiado. Ao primeiro devem se filiar as pessoas que possuem uma vinculação trabalhista, isto é, com capacidade de pagamento. Ao segundo se filia a população pobre e vulnerável garantindo a ela o direito fundamental à saúde.</p>	<p>Em 2014, o total de ocupados contribuintes à saúde foi de 8.742.000, 40,7% do total de ocupados.</p>
México	<p>O IMSS oferece: doença e maternidade, invalidez e vida, aposentadoria, demissão em idade avançada e velhice, riscos de trabalho e creches: No regime voluntário oferece-se: doença e maternidade, invalidez, velhice, demissão em idade avançada e morte. O ISSTE oferece em regime obrigatório: a) saúde: atenção médica e maternidade; b) risco de trabalho; c) aposentadoria, demissão em idade avançada e velhice; e d) invalidez e vida</p>	<p>No primeiro trimestre de 2014, havia 18.095.867 ocupados com acesso a instituições de saúde, isto é, 36,9% do total de ocupados.</p>
Peru	<p>Existem diversos sistemas de saúde para dar</p>	<p>Em 2013, 62,8% dos ocupados contava com</p>

	cobertura aos trabalhadores e trabalhadoras. O sistema contributivo público –Seguro Social (Essalud) –, o sistema subsidiado e semicontributivo público – Seguro Integral de Saúde (SIS) e as entidades prestadoras de saúde privadas associadas e seguros de saúde privados.	um seguro de saúde.
Uruguai	A saúde é regida pelo Sistema Nacional Integrado de Saúde, criado por lei em 2007. As instituições privadas e os prestadores públicos de saúde (ASSE, saúde militar e policial) recebem o pagamento de “cápitas” do Fundo Nacional de Saúde (FONASA), que se conforma pelas contribuições dos assalariados formais, tanto privados quanto públicos. O sistema é dirigido pela Junta Nacional de Saúde (JUNASA).	Todos os trabalhadores (privados e públicos), seus cônjuges e filhos menores de 18 anos e deficientes; titulares de empresas unipessoais; aposentados. Total: 2.500.000 pessoas aproximadamente.

Fonte: estudos nacionais sobre Trabalho Decente dos 7 países da RedLat: ICD, IOS, CIFRA/CEFS, CENDA, PLADES, CILAS

4.3- Seguro desemprego

De acordo com a OIT (2014), uma das grandes diferenças existentes em matéria de proteção social na América Latina e Caribe se encontra no desenho e implementação de políticas e programas que permitam uma maior proteção da renda para as pessoas em idade de trabalhar. Na região, devido à destacada presença da força de trabalho na economia informal, menos de 5% dos trabalhadores que ficam desempregados recebem prestações de um seguro desemprego. Isso evidencia a insuficiente cobertura do seguro de desemprego que, junto com outros problemas, ameaçam a segurança e a proteção dos e das trabalhadoras da região.

Na maioria dos países da região, funcionam planos de compensação por finalização do trabalho que preveem a entrega de uma única soma como indenização aos trabalhadores que ficam desempregados. Embora nos últimos anos esses planos tenham estado acompanhados, em alguns países, por seguros desemprego, estes últimos acabam sendo excludentes, já que não contemplam os assalariados mais vulneráveis como os trabalhadores rurais, domésticos, jovens, entre outros.

Em dois países dos sete analisados, México e Peru, não existe seguro desemprego; nos cinco restantes, mesmo existindo, costumam ter muito baixa cobertura, como nos casos da Argentina e da Colômbia. Esta baixa cobertura se apresenta não apenas pela dinâmica dos mercados de trabalho onde prima a informalidade, mas também porque são muito restritivos, já que para poder ter acesso a este devem apresentar uma série de requisitos, por exemplo, um número mínimo de contribuições ao seguro desemprego (ou ao seguro social em geral).

Diante desta situação, a América Latina tem um enorme desafio no que se refere à introdução, extensão e reforma dos regimes de seguro desemprego para conseguir maior

cobertura efetiva dos e das trabalhadoras. Quando existem, os seguros desemprego desempenham um papel chave na outorga de segurança da renda aos trabalhadores e suas famílias, em caso de desemprego temporário, já que ajudam a prevenir a pobreza e a indigência, a apoiar as mudanças estruturais na economia, a estabelecer salvaguardas contra a informalidade, e, em caso de crise, estabilizar a demanda agregada e contribuir para que a economia se recupere com maior rapidez (OIT, 2015).

QUADRO 3. SEGURO DESEMPREGO EM 7 PAÍSES

País	Existe	Particularidades	Cobertura
Argentina	SIM	Não se trata de uma política de particular importância no país.	Em 2013, estimava-se que cerca de 2,6% dos desocupados cobravam o seguro.
Brasil	SIM	Busca proporcionar assistência financeira temporária a trabalhadores desempregados sem justa causa e ajudar na procura de emprego (orientação, substituição e qualificação profissional).	Em 2013, 72,5% dos ocupados contribuía com o seguro desemprego.
Chile	SIM	As pessoas desempregadas podem optar pelo seguro desemprego (lei 19.728 ano 2002), que tem como objetivo proporcionar benefícios monetários, provenientes de contas individuais e/ou fundo solidário. A cobertura do seguro é por até seis meses, no quais o montante do seguro vai decrescendo.	Em 2013, o número de filiados ao seguro desemprego foi de 8.014.792 de pessoas, mas os contribuintes permanentes são pouco mais de 5 milhões. Em novembro de 2014 o valor médio do benefício era, para o início do pagamento do seguro, \$281.844 pesos chilenos para contratos por tempo indeterminado e \$170.922 para contratos a curto prazo, por obra, trabalho ou serviço determinado.
Colômbia	SIM	Criado em 2002. Não tem cobertura universal para o total de desempregados; aqueles que o recebem só podem fazê-lo uma vez na vida e é um subsídio que equivale apenas a 78% do valor da linha de pobreza. Em 2013, reformou-se e expediu-se a Lei 1636 ou Lei do Desempregado.	Em 2014, apenas 2,2% do total de desempregados recebeu seguro desemprego.
México	NÃO	Em 2014, levou-se a cabo uma reforma para que os trabalhadores possam, em caso de desemprego, ter um pagamento que se financia com suas contas de aposentadoria.	O seguro desemprego consistirá em um máximo de seis pagamentos mensais, divididos em duas etapas. A primeira etapa compreende os dois primeiros pagamentos, por um montante estabelecido com base na média das últimas 24 contribuições, correspondente a 60% para o primeiro pagamento e 50% para o segundo. Para os quatro pagamentos seguintes, o montante mensal será equivalente a 40% do salário médio antes descrito.

Peru	NÃO	Existe uma bonificação denominada Compensação por Tempo de Serviços que alcança os assalariados formais, mas que se aplica de forma diferenciada dependendo do regime trabalhista em que o trabalhador está contratado.	Esta compensação equivale a uma remuneração mensal ou à média remuneração por ano – dependendo do regime de contratação –, que é depositado para o trabalhador e que se entrega ao finalizar o vínculo empregatício.
Uruguai ¹²	SIM	Em 2009, o seguro desemprego foi reformado. O regime geral estabelece três causas para ter acesso ao benefício: demissão involuntária, suspensão de atividades por reduções conjunturais ou sazonais da atividade e por redução de atividades.	A cobertura do seguro é por 4 meses no caso de suspensão temporária (ou seu equivalente de 48 jornadas) enquanto por demissão o período de cobertura é de seis meses (ou 72 jornadas). Os trabalhadores não podem reingressar ao sistema até ter passado um ano desde a última vez que fez uso do benefício.

Fonte: estudos nacionais sobre Trabalho Decente dos 7 países da RedLat: ICD, IOS, CIFRA/CEFS, CENDA, PLADES, CILAS

4.4- Cobertura por Acidente de Trabalho

As estatísticas da OIT estabelecem que a cada 15 segundos um trabalhador morre por acidentes ou doenças relacionadas com o trabalho. A cada 15 segundos, 153 trabalhadores sofrem um acidente de trabalho. Diante desse panorama, é necessário tomar consciência de que a proteção social, e mais especificamente a saúde e segurança no trabalho, são componentes vitais do trabalho decente que protege os trabalhadores e suas famílias.

Ainda que em países como Argentina, Brasil e Chile a maioria dos ocupados estejam cobertos por um seguro por acidente de trabalho, em outros como Colômbia e Peru a cobertura é muito baixa: no primeiro país, de cada 100 ocupados, 42 estavam cobertos. A baixa cobertura da indenização dos acidentes de trabalho e as doenças profissionais em muitos países de renda baixa e média apontam para uma necessidade urgente de melhorar as condições de trabalho no que diz respeito a saúde e segurança no trabalho, assim como de melhorar a cobertura dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais para todos os trabalhadores, incluídos os da economia informal (OIT 2015).

¹² Em relação aos valores, para a suspensão corresponde 50% da média dos últimos seis salários recebidos, enquanto que se modificou a fórmula de pagamento para a demissão, aplicando uma escala decrescente que vai de 66% a 40% do salário de referência. Por sua vez, se a pessoa é casada, está em concubinato ou tem filhos sob sua tutela, a compensação aumenta em 20%. Outra modificação introduzida é o fato de que para os trabalhadores de mais de 50 anos a duração do seguro se estende a um ano de vigência, desde que se trate de uma demissão. O valor do seguro se estabeleceu em uma BPC, enquanto o teto máximo ficou em oito BPC para o primeiro mês de pagamento no caso de trabalhadores demitidos.

O grande desafio dos países da América Latina é proteger os e as trabalhadoras dos riscos e perigos relacionados com o trabalho e, para conseguir isso, não só deve existir cobertura universal contra riscos do trabalho mas também deve haver inspeção, vigilância e controle de indicadores relacionados com essa problemática.

QUADRO 4. SEGURO ACIDENTE DE TRABALHO EM 7 PAÍSES

País	Particularidades
Argentina	Todo assalariado registrado está coberto.
Brasil	O seguro contra acidentes de trabalho inclui os seguintes benefícios: aposentadoria por invalidez, pensão por falecimento por acidente de trabalho, auxílio-acidente por acidente de trabalho e auxílio-doença. 72,5% dos ocupados estão cobertos por um seguro de acidente de trabalho.
Chile	A lei 16.774 é a normativa que regula os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. O número de trabalhadores protegidos pelo seguro era de 5.594.519 em 2014, cifra muito similar ao número de assalariados. Todos os trabalhadores dependentes (assalariados) contam com seguros de acidentes, cobertos por instituições privadas ou estatais. Os trabalhadores não dependentes optam voluntariamente pelo seguro.
Colômbia	O Sistema de Riscos Laborais inclui os acidentes de trabalho, as doenças profissionais e as mortes no trabalho. Em 2015, a nova Lei de Riscos Laborais incluiu aqueles eventos que acontecem aos trabalhadores em exercício de sua função sindical. Em 2014, o número de trabalhadores cobertos pelo sistema de riscos do trabalho foi 8.929.591, apenas 41,6% do total de ocupados.
México	O seguro de acidentes de trabalho não requer semanas de contribuição. A porcentagem de pagamento corresponde a 100% do salário registrado no IMSS, no início da invalidez.
Peru	O seguro complementar de acidentes de trabalho e doenças profissionais faz parte da Seguridade Social e devem se filiar todas as empresas ou entidades empregadoras que realizam atividades de risco, as cooperativas de trabalhadores, empreiteiras, intermediadoras e todas as empresas que que façam os trabalhadores realizarem atividades de risco. A taxa da contribuição do empregador depende do nível de risco da atividade.
Uruguai	Todos os trabalhadores (privados e públicos), seus cônjuges e filhos menores de 18 anos e deficientes; titulares de empresas unipessoais; aposentados. Total: 2.500.000 pessoas aproximadamente.

Fonte: estudos nacionais sobre Trabalho Decente dos 7 países da RedLat: ICD, IOS, CIFRA/CEFS, CENDA, PLADES, CILAS

4.5- Licença maternidade/paternidade

Um eixo fundamental do trabalho decente é o relacionado com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, como tema primordial dentro dos princípios e direitos fundamentais do trabalho e da proteção social.

As licenças maternidade e paternidade são medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal que interessa aos homens e às mulheres, e que contribuem para a igualdade de gênero no mundo do trabalho e ajudam a realizar mudanças positivas nas

relações e na percepção dos papéis dos progenitores, assim como nos estereótipos predominantes.

Embora nos sete países analisados exista a licença maternidade, esta apresenta diferenças quanto à temporalidade. No Chile, a licença maternidade (parental) chega até as 24 semanas, enquanto que no Brasil e no Uruguai a licença oscila entre 14 e 16 semanas, e nos demais países oscila entre 12 e 13 semanas.

No caso da licença paternidade, trata-se de um período muito breve de tempo que se concede ao pai imediatamente após o nascimento. A Argentina tem uma particularidade, ainda que a legislação só dê 2 dias, existem convênios coletivos de trabalho que costumam estender esta licença. Para o Peru, a licença é de apenas 4 dias; no Brasil, México e Chile, de 5 dias; na Colômbia, de 8 dias e no Uruguai, em 2015 foi ampliada para 7 dias com possibilidade de se estender a 10 em 2016. No caso do Chile, o pai tem a possibilidade de fazer uso de parte da licença maternidade em substituição da mãe a partir da sétima semana do pós-natal.

Mitigar as diferenças entre uma e outra licença pode ajudar a transformar os estereótipos de gênero perante o cuidado, motivo pelo qual são necessárias políticas adequadas que permitam equilibrar melhor as responsabilidades profissionais e familiares.

QUADRO 5. LICENÇAS MATERNIDADE/PATERNIDADE EM 7 PAÍSES

País	Licença Maternidade	Licença Paternidade
Argentina	45 dias anteriores ao parto e até 45 dias após o mesmo. No entanto, a interessada poderá optar pela redução da licença anterior ao parto, que em tal caso não poderá ser inferior a 30 dias; o restante do período total de licença será acumulado ao período descanso posterior ao parto.	A Lei de Contrato de Trabalho Nº 20.744 estabelece uma licença por nascimento de um filho de 2 dias corridos para o pai, mas existem convenções coletivas de trabalho que estendem essa licença. Os dias de licença do pai serão no mínimo 2 e no máximo a quantidade disposta pela convenção coletiva sob a qual ele trabalhe.
Brasil	120 dias de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho ou 180 dias para os servidores públicos federais e muitos estados e municípios, entre outros, assim como os funcionários das empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã.	5 dias garantidos pela Constituição Federal de Brasil (CFB)
Chile	A licença maternidade é de 6 semanas de pré-natal e até 18 semanas de pós-natal. Isso está estabelecido nos artigos 195 e 197 do Código do Trabalho.	Após o parto, o pai tem direito a 5 dias de licença. No pós-natal o pai tem direito opcional a partir da semana 7 de fazer uso, parcial ou totalmente, das 12 semanas que restam do pós-natal. Quando o pai faz uso desse pós-natal a mulher o perde, parcial ou totalmente segundo o caso.
Colômbia	A licença maternidade tem uma duração de 84 dias remunerados com o salário que a mulher estiver recebendo ao iniciar o	Reconhece-se por um tempo de oito dias úteis e gera o direito a receber um subsídio em dinheiro equivalente a

	período de descanso, sendo de duas semanas adicionais no caso de parto múltiplo, e com a possibilidade de pegar até duas semanas de licença antes da data provável do parto.	100% do salário vigente ao iniciar o período de descanso.
México	Para ter acesso à licença maternidade, a assegurada deve ter 30 semanas de contribuição nos 12 meses anteriores à data em que se inicia a interrupção do trabalho. Quando a assegurada não cumprir com este requisito, o pagamento do salário integral ficará por conta do patrão. 100% do salário registrado no Instituto Mexicano do Seguro Social, no início da licença (42 dias anteriores ao parto e 42 dias posteriores ao mesmo).	Com a reforma da Lei Federal do Trabalho (LFT) em 2012, os pais, seja por nascimento ou adoção, têm 5 dias úteis de licença remunerada.
Peru	As trabalhadoras têm direito a um máximo de 98 dias de licença maternidade, que pode ser ampliada a 120 dias em casos de nascimentos múltiplos.	É de 4 dias úteis.
Uruguai	A Lei 19.161 amplia e modifica a licença e o auxílio maternidade. Passou-se de 12 a 14 semanas.	A Lei prevê uma ampliação da licença paternidade, que passa de 3 dias contínuos para 7 a partir de 2015, e para 10 a partir de 2016.

Fonte: estudos nacionais sobre Trabalho Decente dos 7 países da RedLat: ICD, IOS, CIFRA/CEFS, CENDA, PLADES, CILAS

Nos países analisados, as diferenças nos níveis de cobertura da seguridade social integral são significativas: enquanto em alguns a cobertura supera os 60% do total de ocupados, em outros esta não supera os 35% do total de ocupados. Algumas explicações para este fenômeno indicam em que, em vários dos países, existem trabalhadores que se desempenham em empregos vulneráveis, trabalhando por conta própria em contextos de informalidade nos quais a renda é frágil e que oferecem pouca ou nenhuma proteção e seguridade social.

Diante deste panorama, os grandes desafios em matéria de seguridade social nos países estariam encaminhados a: a) aumentar a eficácia e estender a cobertura dos sistemas de seguridade social; b) promover a proteção dos trabalhadores, que inclui condições de trabalho decentes (como salários, tempo de trabalho e saúde e segurança no trabalho, todos componentes essenciais do trabalho decente); c) p

romover a proteção de grupos vulneráveis, como os trabalhadores migrantes, suas famílias e os trabalhadores na economia informal, mediante programas e atividades específicos; d) proteger os e as trabalhadoras dos riscos e perigos relacionados com o trabalho; e) fortalecer os sistemas de inspeção, vigilância e controle; f) ter informação atualizada sobre as condições de segurança ocupacional e laboral dos e das

trabalhadoras; g) estabelecer políticas de prevenção e proteção relacionadas com a saúde e segurança no trabalho; h) proteger os e as trabalhadoras em condição de desemprego, prevenindo que caiam na pobreza e i) estabelecer políticas de conciliação da vida laboral, familiar e profissional.

1-NEGOCIAÇÃO COLETIVA E LIBERDADE SINDICAL

Os direitos sindicais constituem uma categoria dos direitos fundamentais do homem que, por sua transcendência e hierarquia, merecem um tratamento especial. Sem liberdade sindical, não é possível o diálogo social nem a construção de sociedades mais justas; só sua existência garante a possibilidade de que os trabalhadores expressem suas aspirações.

Na atualidade, é indiscutível que a liberdade sindical inclui o direito à ação sindical, isto é, a exercer efetivamente as funções sindicais: negociação coletiva, reivindicação, participação e greve. O direito dos sindicatos à negociação coletiva é um dos aspectos mais relevantes do direito à liberdade sindical, entendendo por negociação coletiva o conjunto de discussões sobre todas as condições de trabalho, levadas a cabo entre um grupo de trabalhadores, com intenções de chegar a um acordo que muitas vezes se traduzem em uma convenção coletiva.

Se forem atendidas a natureza e finalidade específicas da organização profissional e o conteúdo próprio do “fato sindical”, nada aparece como mais importante do que reconhecer a estes organismos o direito de negociar livremente tais convenções, dado que a sindicalização responde ao propósito de organizar uma adequada defesa dos interesses legítimos de cada setor da produção e de seus integrantes.

A negociação coletiva é o sustento fundamental de um trabalho decente, na medida em que permite que trabalhadores e empresariados debatam acerca de tudo aquilo que diz respeito ao emprego e a sua remuneração na busca de alcançar acordos e cristalizá-los em uma convenção coletiva; tendo a possibilidade, ambas as partes, de que suas posições sejam escutadas e, em muitos casos, contempladas.

Os modelos ou sistemas de negociação coletiva são muito diferentes entre os diversos países da região, assim como a cobertura da negociação e os diferentes níveis nos que a mesma ocorre. A evidência empírica mostra que também é muito diversa a estrutura sindical, a taxa de filiação sindical e a evolução sofrida por esta nos últimos anos. Como geralmente o sindicato é o único sujeito legitimado para negociar coletivamente ou que detém uma legitimação prioritária, a estrutura sindical tenderá a determinar o nível da negociação coletiva: onde predomina a estrutura sindical por empresa, prevalecerá a negociação coletiva por empresa e, à inversa, onde predomina a estrutura sindical por

ramo de atividade econômica, prevalecerá a negociação coletiva por ramo. Em um caso a unidade de negociação é a empresa, enquanto que no outro é o ramo de atividades.

5.1- Negociação coletiva

Existem diferentes formas de classificar os sistemas de negociação coletiva em função de suas características mais distintivas, como são o envolvimento do Estado na negociação, os atores participantes, a cobertura da negociação, os diferentes níveis que se negocia e, no caso de predominar mais de um em um mesmo sistema, o grau de articulação destes.

Os modelos de negociação coletiva existentes atualmente na região são tão diversos que podemos encontrar entre eles casos de referência dos diferentes paradigmas de negociação. Assim, temos países onde a legislação promove a negociação coletiva e o Estado não só atua nesse sentido mas também se envolve de maneira importante nela, como ocorre nos casos argentino e uruguaio. No outro extremo, como paradigma da flexibilidade e não interferência do Estado no mundo do trabalho, encontram-se os casos chileno e colombiano. No Chile, o Estado vela pelo cumprimento pleno da normativa e só atua como mediador sob petição de alguma das partes. Na Colômbia, o Estado, formalmente, não participa das negociações coletivas de trabalho, ao menos no setor privado. Ainda que tenha incidência nos assuntos relacionados como na resolução de conflitos (greves, tribunais, etc) não se pode tomar partido nem auxiliar as negociações bilaterais entre empregador e organizações sindicais. A literatura internacional enfatiza dois aspectos centrais dos sistemas de negociação em torno dos quais se organizam as diversas características dos mesmos: por um lado, o que se chama de nível de coletivização, que está vinculado tanto à filiação sindical quanto ao nível de cobertura da negociação coletiva, e, por outro lado, o nível em que se dá a negociação, assim como a coordenação existente entre os diferentes níveis e o envolvimento estatal no processo de negociação. Sem dúvida, o contexto político e institucional é chave na determinação de todos esses aspectos.

5.1.1- TAXA DE COBERTURA DA NEGOCIAÇÃO

Se ordenarmos os países por taxa de cobertura da negociação coletiva, observaremos dois grandes grupos: por um lado, os países do Cone Sul, exceto o Chile, que possuem uma cobertura da negociação coletiva elevada, com mais de três a cada quatro trabalhadores assalariados cobertos pela negociação coletiva, em média. Nesse grupo, encontram-se Argentina, Brasil e Uruguai. No outro extremo, encontram-se países com muito baixa cobertura da negociação, como são os casos do Chile e da Colômbia, com

uma cobertura de menos de 10% do total de assalariados (situação preocupante se temos em conta que na Colômbia, por exemplo, os assalariados são apenas 48,2% do total de ocupados, a cobertura é menor que 5% de todos los ocupados), e países onde a negociação é praticamente inexistente, como ocorre no México e no Peru. No Chile, a situação no tocante à negociação coletiva é preocupante, na medida em que a cobertura da mesma, além de ser muito baixa, tem diminuído, passando de 12% em 1992 para somente 8,4% em 2013.

No Uruguai, a negociação coletiva abarca 100% dos trabalhadores assalariados formais, sejam estes do setor público ou privado e de setores como o trabalho rural e o serviço doméstico, que foram os últimos a se integrar à negociação. Desta maneira, ficam de fora do sistema de negociação coletiva os trabalhadores não assalariados, por conta própria e patrões, e também os assalariados não registrados na seguridade social. Além disso, muitas convenções coletivas deixam de fora de suas negociações trabalhadores da gerência e de cargos com capacidade de mando. Nos casos brasileiro e argentino, a cobertura da negociação também se estende à totalidade dos trabalhadores de referência (seja por empresa e ramo de atividade, como ocorre no Brasil, seja por ramo de atividade como na Argentina), estejam estes sindicalizados ou não.

Nesses casos, o Estado reconhece um só sindicato, o mais representativo, como representante do conjunto de trabalhadores na negociação e, uma vez assinada a convenção ou pacto coletivo, este estende sua validade para todos os trabalhadores que abrange, estejam eles sindicalizados ou não.

Nesse sistema, imperante na Argentina, Brasil e Uruguai, e que teve suas origens nas décadas de 30 e 40 do século passado, o Estado cumpre um papel importante na negociação, já que é o encarregado de registrar os sindicatos e, no caso de existir mais de um, estabelecer qual é o mais representativo. Além disso, o Estado participa da negociação propriamente como um ator a mais.

Na Argentina, o Estado tem uma dupla participação na negociação: por um lado, é o encarregado de determinar qual sindicato tem personalidade sindical em cada setor de atividade e, uma vez culminado o desenvolvimento da negociação e assinada uma convenção coletiva, o Estado a homologa, dando a ela força de lei e tornando-a válida para todos os trabalhadores do setor (cláusula *erga omnes*).

No Uruguai, o sistema funcionava de maneira muito similar ao caso argentino e o Estado, através da homologação, tinha a autoridade de estender, ou não, o acordado na negociação ao resto dos trabalhadores do setor. No entanto, a recentemente aprovada lei de negociação coletiva de 2010 limitou a participação do Estado na negociação ao eliminar a homologação e ficar aprovada qualquer convenção que se acorde por maioria entre as três partes representadas (Estado, sindicatos e organizações empresariais), tenha ele sido

ou não aprovado pelo Estado. Por sua vez, a lei estabelece que qualquer uma das partes pode convocar a instância de negociação coletiva tripartite, sem necessidade de ser o Estado o único que detenha a possibilidade de convocação. Essa modificação dá autonomia às partes quanto à convocação da negociação e evita uma desregulação de fato como a que se deu nos anos 90, quando o Estado, mesmo sem derrogar a lei de negociação coletiva, deixou de convocar a negociação, deixando livres as remunerações e condições de trabalho à negociação bipartite por empresa, e deixando assim um número importante de trabalhadores sem cobertura de negociação¹³.

Um caso excepcional é o México, onde a negociação coletiva não só não existe como em seu nome se permitem as piores práticas contra a liberdade sindical e a negociação coletiva. Em função das reformas neoliberais dos anos 80 e 90, foi implementado um modelo sócio-sindical de negociação coletiva chamado de “Proteção Patronal”, segundo o qual um sindicato pelego – na verdade, uma elite de dirigentes sindicais e advogados que detém o registro sindical outorgado pela autoridade trabalhista – vende os serviços de “proteção” ao patrão – garantias de baixos salários, poucos benefícios, e nula combatividade sindical, nula gestão da produção e, o pior, nula sindicalização e negociação autêntica perante o capital – através de um contrato coletivo no qual os trabalhadores não participam e, nos piores casos, desconhecem sua existência. O governo, por sua vez, mediante as autoridades trabalhistas, legaliza tal relação, tal contrato, em benefício das empresas e de um grupo de “sindicatos” afins ao governo e a seu partido. Em muitos casos, inclusive antes de a empresa existir fisicamente, ela já conta com um contrato coletivo, mesmo não havendo ainda trabalhadores em serviço. O fenômeno de “Contratos Coletivos de Proteção Patronal” já está sendo discutido no Comitê de Liberdade Sindical, no caso 2694¹⁴ de 2009, impulsionado pela FITIM.

5.1.2- SISTEMAS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA IMPERANTES NA REGIÃO

Este ordenamento de países de acordo com a cobertura da negociação coletiva se vincula estreitamente com os sistemas de negociação imperantes em cada país e a normativa existente, a qual, por sua vez, está ligada fundamentalmente ao contexto político e período histórico em que se sedimentou a legislação trabalhista.

¹³ Estima-se que durante a década de 1990, menos de um quarto dos trabalhadores contava com convenções coletivas que os amparassem.

¹⁴ Disponível em:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911806.

Assim, nos países do Cone Sul, onde a cobertura da negociação coletiva é elevada, a normativa trabalhista que dá surgimento aos sistemas de negociação adquire suas bases em meados do século passado, devido ao influxo de governos que promoviam políticas desenvolvimentistas que, em matéria econômica, se traduziram na promoção e no protecionismo da indústria nacional.

No Chile, pelo contrário, um dos países de menor cobertura da negociação coletiva na região junto a Colômbia e Peru, prima um modelo regulado que limita o exercício da negociação no âmbito da empresa, limitando e dificultando o desenvolvimento da negociação coletiva e o direito de greve, dando ampla margem de domínio do empresariado sobre as relações laborais. Os pilares deste modelo se implementaram com o governo de fato de Pinochet e não foram modificados em sua essência mais tarde. Assim, a precarização laboral no Chile, associada aos baixos salários, tem estreita relação com a falta de liberdade dos trabalhadores no exercício e proteção de seus direitos trabalhistas individuais e coletivos.

Outro país de forte desregulação em matéria trabalhista é a Colômbia, o que se reflete de forma clara no sistema de negociação coletiva vigente nesse país, e se traduz novamente em uma baixa cobertura da negociação (4,9% em 2014). O Código Substantivo do Trabalho (CST) define três elementos como parte do que se considera negociação coletiva no âmbito trabalhista: a convenção coletiva, o pacto coletivo e o contrato sindical.

A convenção coletiva de trabalho consiste no acordo que se celebra entre um ou vários patrões ou associações patronais, por um lado, e um ou vários sindicatos pelo outro, para fixar as condições que regerão os contratos de trabalho durante sua vigência.¹⁵ Por definição, este tipo de negociação garante a intermediação de um sindicato em representação dos trabalhadores. É, portanto, o tipo de acordo que garante o exercício do direito de associação por parte dos trabalhadores e que permite o fortalecimento dos sindicatos¹⁶. Os pactos coletivos são acordos realizados entre patrões e trabalhadores não sindicalizados, motivo pelo qual não é necessária a presença de uma organização sindical para sua realização. Por último, o contrato sindical está definido com um acordo que se celebra entre um ou vários sindicatos e um ou vários patrões ou associações patronais para a prestação de serviços ou a realização de uma tarefa específica por parte dos trabalhadores sindicalizados. O contrato sindical tem suscitado grandes controvérsias, na

¹⁵ Código Substantivo do Trabalho, convenções, pactos coletivos e contratos sindicais, capítulo I, artigo 467.

¹⁶ Vale a pena esclarecer que de acordo com a lei colombiana, um pacto não pode existir em uma empresa que já conta com uma organização sindical que representa a maioria dos trabalhadores. Adicionalmente, um pacto não pode superar os benefícios incluídos em uma convenção coletiva de trabalho.

medida em que a interpretação da norma permite o favorecimento da subcontratação e da terceirização ilegal do trabalho.

Em maio de 2012 o Governo Nacional da Colômbia expediu o Decreto 1092 que regulamentou a negociação coletiva para os empregados de todas as entidades e órgãos do setor público, exceto das Forças Militares e da Polícia. Para 2014 o Governo expediu o Decreto 160 que ampliou as competências e os temas de negociação, incluindo “as condições de emprego”, e “as relações entre as entidades e autoridades públicas competentes e as organizações sindicais de empregados públicos para a consulta das condições de emprego” (art. 5), competências que não apareciam no 1092 e que restringiam os alcances da negociação. Ambos decretos foram emitidos para regular a Lei 411 de 1997 que ratificou o Convênio 151 da OIT.

O decreto 160 ampliou os níveis naqueles que podem fazer estas negociações e os empregados que podem beneficiar-se destes processos, ao indicar que as negociações podem ser entre “uma ou várias entidades e autoridades públicas competentes, segundo a distribuição constitucional e legal e, uma ou várias organizações sindicais de funcionários públicos”, (art. 6), e que o conteúdo comum dos acordos tem “efeitos para todos os funcionários públicos ou para parte deles, por região, departamento, distrito o município”, (art.7).

Segundo o subsistema da dinâmica da contratação coletiva da ENS para 2005, foram apresentadas 273 convenções coletivas, 160 pactos coletivos e 7 contratos sindicais. Em 2014, por sua vez, foram apresentadas 347 convenções coletivas, 236 pactos coletivos e 1.925 contratos sindicais, mostrando o forte aumento dos contratos sindicais registrados, que só entre 2013 e 2014 aumentaram quase 100%.

O caso do Peru também é grave, de tal maneira que apenas 2,23% dos trabalhadores assalariados está coberto por uma convenção coletiva. Esta situação tem sua origem em um marco normativo que imita o exercício deste direito e na ausência de políticas que o fomentem para os diversos setores de trabalhadores.

Em relação ao modelo, no Peru favorece-se a negociação por empresa, que concentra mais de 90% das negociações coletivas. Apenas a Federação da Construção Civil negocia permanentemente convenções coletivas anuais que regem o setor como um todo. O marco normativo, que teve sua origem nas reformas flexibilizadoras da década de 90, se mantém em essência e ainda existem observações da OIT que não foram levantadas. Até o momento, não houve nenhuma reforma ao regulamento da Lei de Relações Coletivas de Trabalho que permita compatibilizar a legislação com as normas da OIT.

Adicionalmente, o Peru ratificou a limitação à negociação de remunerações no setor público, com a expedição da Lei de Serviço Civil, Lei 30057. Esta proscreeve de forma permanente o exercício do direito à negociação coletiva de remunerações ou de temas com incidência orçamentária em todo o setor público, sem prever nenhum modo alternativo de participação ou negociação de acordos. Os sindicatos estão entrando com diversas ações contra esta lei, mas, até o momento, apesar dos pronunciamentos favoráveis do Tribunal Constitucional, esta não foi derogada ou modificada.

O número de negociações coletivas mostra uma tendência decrescente desde 2013, com 722 negociações iniciadas nesse ano, frente a apenas 657 negociações iniciadas em 2014. Ainda assim, apesar desses processos de negociação, as barreiras existentes impedem que se chegue a acordos. Por isso, as convenções registradas, isto é, concluídas, diminuíram até chegar aos níveis que apresentavam em 2009 (443 convenções registradas em 2014).

5.1.3- DIFERENTES NÍVEIS DE NEGOCIAÇÃO

Os possíveis níveis de negociação são múltiplos e cada um deles pode ser associado a diferentes vantagens e desvantagens. Na região, os sistemas de negociação se dividem, de modo geral, entre os que são por ramo ou setor de atividade produtiva e os que acontecem por empresa.

Entre os primeiros encontramos os casos da Argentina e do Uruguai, que, além do mais, contam com mecanismos de coordenação entre as negociações por ramo e aquelas que se dão também por empresa. No Brasil, o sistema de negociação de maior cobertura é por ramo (as convenções coletivas entre sindicatos e associações patronais, somente os sindicatos podem negociar, federações e confederações sindicais não podem negociar) e de menor cobertura por empresa (os acordos coletivos entre sindicato e empresas), existindo adicionalmente a particularidade de que a negociação ocorre por base territorial, de maneira que podem existir convenções coletivas que pactuem diferentes condições de trabalho e diferentes remunerações em uma mesma empresa, na medida em que esta tiver plantas em diversas regiões do país. O restante dos sistemas de negociação na região, todos com uma baixa cobertura da negociação entre trabalhadores, ocorrem – quando existem – por empresa.

Segundo a literatura sobre o tema, entre as principais vantagens da negociação coletiva por ramo ou setor de atividade pode-se mencionar que se trata de uma negociação geral e concentrada, tende a gerar homogeneidade de remunerações e condições de trabalho, ao menos no que se refere a níveis mínimos, fundamentalmente se for complementada de forma coordenada pela negociação por empresa.

Além disso, a concentração da negociação a torna mais propensa à incorporação de temas e problemas macroeconômicos do setor e da economia em seu conjunto, favorecendo assim o desenvolvimento das relações trabalhistas e sua funcionalidade no que se refere ao desenvolvimento econômico. Da mesma forma, os sistemas de negociação coletiva por ramo de atividade costumam estar acompanhados de estruturas sindicais acordos e também organizadas por ramo de atividade, além de fazer acordos com outros grupos organizados da sociedade civil. . As negociações por ramo geralmente colocam padrões mínimos em setores específicos e, a partir daí, as negociações por empresa só podem superar estes mínimos, fortalecendo a capacidade de negociação de sindicatos de empresa que não contam com muito poder sindical.

A negociação por ramo de atividade normalmente é mais apropriada em países com predominância de pequenas e médias empresas, como é o caso uruguaio, no qual a negociação por empresa, que tende a ocorrer nas empresas de maior porte, deixaria um número importante de trabalhadores fora da órbita da negociação coletiva e, portanto, sem cobertura. Mas, se há uma estrutura de negociação múltipla, como muitas vezes acontece, a negociação por ramo é muito relevante para cobrir em padrões mínimos todas as empresas do setor, independente de seu tamanho.

Já em um marco de negociação concentrada, os trabalhadores das pequenas empresas ficam amparados pela negociação por ramo, mesmo se não contarem com estrutura sindical dentro da empresa (sindicatos de base). Por sua vez, a negociação por empresa os habilita a negociar de forma bipartite, no nível da empresa, no caso de alcançarem as condições para tanto, remunerações e benefícios trabalhistas superiores aos acordados no nível do ramo e questões específicas da vida e do trabalho na empresa, sempre e quando estes não se contraponham a melhores condições alcançadas na convenção do ramo.

Como contrapartida, a negociação por ramo de atividade exige a presença de organizações de empregadores e de trabalhadores fortes e suficientemente representativas, ao mesmo tempo em que implica potencialmente mais conflito, na medida em que enfrenta organizações mais fortes da sociedade: ao abranger setores inteiros da economia, torna o conflito mais despersonalizado, mas também potencialmente mais extenso, enquanto que o conflito no interior da empresa tende a ser mais concreto e intenso.

Igualmente, as organizações empresariais e de patrões costumam destacar que a negociação por ramo de atividade ignora as diferenças existentes entre empresas de diferente tamanho e rentabilidades, tendendo a favorecer as empresas de maior porte e com maiores benefícios que podem ser incentivadas a fixar níveis salariais superiores àqueles que as pequenas empresas podem alcançar. No entanto, é possível que o próprio processo de negociação e o reconhecimento das diferenças genuínas entre empresas

incorporem esta realidade à negociação, encontrando o melhor caminho para que isto não aconteça, e que as empresas de menor tamanho e rentabilidade também não funcionem como possível teto para as remunerações dos trabalhadores das empresas mais rentáveis.

Nos casos uruguaio e argentino esta problemática foi superada por diferentes mecanismos, tanto estabelecendo algumas diferenças básicas no interior daqueles setores que mereçam (por exemplo, diferenciando o comércio que opera em grandes superfícies ou gerando faixas de empresas segundo o tamanho, o faturamento, etc.) quanto definindo nas convenções de ramo níveis que possam ser superados por convenções de empresa, gerando assim incentivos para que isto tenda a acontecer nas empresas de maior porte e, em geral, maior rentabilidade.

5.2- Liberdade sindical

5.2.1-TAXA DE FILIAÇÃO SINDICAL

No que diz respeito à liberdade sindical, aproximada quantitativamente a partir da taxa de filiação sindical (número de trabalhadores sindicalizados em relação ao número de trabalhadores sindicalizáveis), observam-se três tendências diferentes na região. Em primeiro lugar, encontramos alguns países onde –diferentemente do que tem acontecido com a tendência de sindicalização nos países mais avançados – a taxa de sindicalização tem aumentado nos últimos anos. Este é o caso da Argentina, Uruguai e Peru, embora partindo de níveis muito diferentes. Enquanto que na Argentina e no Uruguai a porcentagem de trabalhadores sindicalizados supera o terço dos sindicalizáveis aproximadamente, no Peru a taxa de sindicalização veio crescendo nos últimos anos mas ainda se encontra abaixo dos 10%.

A Argentina é o país com maior filiação em relação ao número de assalariados, alcançando a taxa de 37% dos assalariados em 2008 (último dado disponível) e tem aumentado nos últimos anos. Assim, na Argentina os sindicatos têm um amplo potencial e uma grande capacidade de influir nas condições de trabalho e de vida dos assalariados.

No Uruguai a taxa de filiação também supera os 30% dos assalariados em 2014 (próxima a 34%), com um forte crescimento desde a reinstalação da negociação coletiva em 2005 e particularmente desde a aprovação da lei de foros sindicais, que proíbe a aplicação de práticas antissindicais como a demissão ou a discriminação salarial dos trabalhadores filiados, e prevê a reincorporação dos mesmos no caso de que isso aconteça. Assim, em uma década, duplicou-se a filiação sindical, passando, no final da crise de 2003, de 15% dos assalariados para 34% destes e experimentando também um forte crescimento do número de trabalhadores filiados juntamente com o aumento do emprego.

No Peru, também tem crescido a taxa de filiação sindical, embora partindo de níveis muito mais baixos. O modelo sindical peruano continua priorizando a sindicalização por empresa e pondo obstáculos à sindicalização por setor. Apesar disso, o incremento da população assalariada tem pressionado o incremento da sindicalização em termos reais e de taxa, que passou de 4% em 2010 para 5,27% em 2014.

Em outro grupo encontramos o Brasil e o Chile, com taxas de sindicalização que têm permanecido relativamente estáveis nos últimos anos, acima de 10%.

No Brasil, a sindicalização permaneceu relativamente estagnada na última década, entre 17% e 19%, situando-se em 17% em 2012 (último dado disponível), dois pontos abaixo das medições de 2008 e 2004. Apesar do estancamento na porcentagem de trabalhadores filiados, registrou-se um incremento importante no número de trabalhadores filiados (passando de quase 11 milhões de filiados em 1992 para cerca de 16 milhões em 2012), resultado do crescimento do emprego. Além disso, foram registradas mudanças na estrutura sindical, como um incremento importante na participação das mulheres entre os trabalhadores sindicalizados e também da sindicalização dos trabalhadores rurais, enquanto que os trabalhadores das zonas mais urbanizadas e industrializadas, reduto mais tradicional do movimento sindical, diminuíram sua participação.

Uma característica particular da estrutura sindical brasileira é o que chamam de fragmentação e pulverização sindical, havendo uma grande quantidade de organizações sindicais, muitas de escassa representação. Nos últimos anos, o número de centrais foi se ampliando – atualmente são onze – e de estruturas sindicais de segundo grau, como as federações e confederações. Assim, existem no Brasil atualmente 14.226 sindicatos filiados às 11 centrais sindicais, incluindo as organizações em processo de tramitação de seu registro. O Ministério do Trabalho não publica estimativas de sindicatos não filiados às centrais sindicais.

Também no Chile observa-se pouca variação na taxa de sindicalização: em 2005, registrou-se 13,4% do total da força de trabalho ocupada; em 2010 a taxa foi de 13,9% e em 2013 alcançou os 14,2%.¹⁷

Finalmente, observamos retrocessos em matéria de sindicalização na Colômbia e no México, embora alcançando níveis muito diferentes e marcando claramente a baixa incidência da sindicalização na Colômbia.

Na Colômbia, a queda da taxa de sindicalização é maior e de mais longa data, enquanto que no México trata-se de um processo mais recente e leve. Além disso, a Colômbia ostenta uma das menores taxas de filiação sindical no mundo, inclusive na comparação com países com processos de desregulação similares, 9,2% do total de assalariados em

¹⁷ Compêndio de Séries Estatísticas 1990-2013. Direção do Trabalho.

2014)) e muito abaixo dos níveis dos países vizinhos. Colômbia assistiu a diminuição deste indicador dos níveis próximos a 20% na década de 1970 para 4,5% em 2014.

No México, por sua vez, a taxa de sindicalização em 2014 para os trabalhadores assalariados remunerados foi de 13,6%. Desse modo, dos 33 milhões de trabalhadores remunerados, apenas 4,5 milhões estão sindicalizados. De 2005 a 2014 a porcentagem de sindicalizados se reduziu, passando de 16,8% em 2005 para 13,6% em 2014. Apesar disso, o aumento no número de trabalhadores remunerados fez com que, em termos absolutos, a quantidade de trabalhadores sindicalizados tenha permanecido praticamente constante em torno dos 4,5 milhões de pessoas.

5.2.2- PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

Embora a Colômbia seja o país mais conhecido pelas práticas antissindiais de tipo estrutural e, sem dúvida, é onde a perseguição dos dirigentes sindicais chegou aos níveis mais aberrantes, em vários outros países da região aplicam-se práticas antissindiais sistemáticas e cotidianas, como é o caso do Chile e do Brasil.

Na Colômbia, o exercício da atividade sindical tem sido complexo e vitimizado ao ponto de se tornar um país onde existe violência antissindical. Uma das características da violência antissindical nesse país é sua magnitude e permanência no tempo. De acordo com o Sistema de Informação de Direitos Humanos, SINDERH, na Colômbia, desde 1 de janeiro de 1977 até 2014 foram assassinados ao menos 3.066 sindicalistas (2.785 homens e 283 mulheres), dos quais 28,2% (864 casos) exerciam a liderança sindical. De acordo com o registro histórico, desde 1977 foram cometidos, ao menos, 13.831 violações à vida, à liberdade e à integridade contra as e os sindicalistas no país. Entre estas, 350 atentados com ou sem lesões, 234 desaparecimentos forçados, 6.660 ameaças de morte e 1.889 deslocamentos forçados.

A trajetória de violência sistemática e seletiva contra os sindicatos na Colômbia tem sido um dos fatores mais lesivos, que faz parte de um panorama de restrições para a luta sindical pela defesa dos direitos humanos, dos direitos trabalhistas, das liberdades sindicais, da democracia e da justiça social. Esse fenômeno, presente de maneira estrutural por mais de trinta anos, tem deixado graves sequelas, de milhares de vidas exterminadas, lideranças apagadas e temores instalados a sindicatos reduzidos e/ou desaparecidos. Hoje a situação para as organizações sindicais é complexa: de maneira simultânea, elas devem enfrentar a persistência da violência e os impactos coletivos das agressões que por tanto tempo vêm sofrendo.

No Brasil, o Instituto Observatório Social (IOS) denunciou, entre 2011 e 2015, várias práticas antissindiais verificadas, tais como a demissão de dirigentes sindicais e daqueles

que militam e participam de mobilizações, a proibição de colar cartazes ou deixar circular a informação sindical, obstáculos à ascensão promocional, suspensão de pagamento de salário a dirigentes, isolamento, proibição de ingressar na planta, vigilância, intimidação e assédio moral aos trabalhadores sindicalizados.

No Chile, as práticas antissindicais e o amedrontamento sofridos pelos trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados são frequentes, a exemplo da possibilidade da reincorporação individual no exercício da greve e da criação de múltiplas figuras jurídicas no interior da própria empresa, simulando empresas diferentes, impedindo às organizações sindicais negociar em conjunto. Igualmente, são vários os casos em que as empresas obstaculizam a filiação sindical, demitem trabalhadores sindicalizados, pressionam dirigentes, realizam mudanças prejudiciais nas tarefas e funções destes e têm no geral atitudes negativas para com a prática sindical.

Por sua parte, no Peru, soma-se ao marco normativo que restringe os direitos à sindicalização e à negociação coletiva a muito escassa capacidade do Estado para fiscalizar o cumprimento das normas e garantir o exercício dos direitos trabalhistas. Desta maneira, o Peru é o segundo país na América Latina que reporta o maior número de denúncias ante o Comitê de Liberdade Sindical da OIT e, nos últimos cinco anos, quatro casos que envolvem o assassinato de sindicalistas foram catalogados como de extrema gravidade (Casos 2527, 2664, 2771 e 2982). A grande maioria dos casos são de discriminação antissindical, que se incrementam nos setores de trabalhadores em regimes trabalhistas especiais ou que estão submetidos a contratos de curto prazo.

Em conclusão, os modelos ou sistemas de negociação coletiva são muito diferentes entre os países da região, assim como a cobertura da negociação e os diversos níveis nos que a mesma ocorre.

Assim, na Argentina, Brasil e Uruguai, onde a cobertura da negociação coletiva é elevada, a normativa trabalhista que deu surgimento aos sistemas de negociação tem suas bases em meados do século passado, na esteira de governos que promoviam políticas desenvolvimentistas que, em matéria econômica, se traduziram na promoção e no protecionismo da indústria nacional.

Nos países pesquisados, os possíveis níveis de negociação são múltiplos e cada um deles pode ser associado a diferentes vantagens e desvantagens. Na região, os sistemas de negociação em geral se dividem entre os que são por ramo ou setor de atividade e os que são por empresa.

Entre os primeiros encontramos os casos da Argentina e do Uruguai, que também contam com mecanismos de coordenação entre as negociações por ramo e as que também se

dão por empresa. No Brasil, existe a particularidade de que a negociação ocorre predominantemente por base territorial e por ramo.

Quanto à liberdade sindical, aproximada quantitativamente a partir da taxa de filiação sindical (número de trabalhadores sindicalizados em relação ao número de trabalhadores sindicalizáveis), observam-se três tendências diferentes na região. Em primeiro lugar, encontramos alguns países onde – diferentemente do que foi a tendência da sindicalização nos países mais avançados – a taxa de sindicalização aumentou nos últimos anos. São os casos da Argentina, Uruguai e Peru, embora partindo de níveis muito diferentes.

Em outro grupo encontramos o Brasil e o Chile, com taxas de sindicalização que permaneceram relativamente estáveis nos últimos anos, acima de 10%.

Finalmente, observamos retrocessos em matéria de sindicalização na Colômbia e no México, ainda que alcançando níveis muito diferentes e marcando claramente a baixa incidência da sindicalização na Colômbia.

Embora a Colômbia seja o país mais conhecido pelas práticas antissindicais, e sem dúvida onde a perseguição dos dirigentes sindicais chega aos níveis mais aberrantes, em vários outros países da região são realizadas práticas antissindicais sistemáticas e cotidianas, como nos casos do Chile e do Brasil.

Na Colômbia o exercício da atividade sindical tem sido complexo e vitimizado a ponto de se tornar um país onde existe violência antissindical. Uma das características da violência antissindical nesse país é sua magnitude e permanência no tempo.

6-TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização foi abordada neste Relatório 2015 da RedLat sobre Trabalho Decente como uma dimensão especial e, nos anos seguintes, serão tomadas outras dimensões que fazem parte de concepção do trabalho decente. A seguir apresentamos os aspectos mais relevantes dos sete países da rede.

Na Argentina, terceirização e informalidade estão claramente associadas. As atividades de “Transporte, Armazenamento e Comunicação” e “Serviços Imobiliários, Empresariais e de Aluguel” apresentam taxas de “não registro” persistentes em 2012. Entre 2009 e 2012 praticamente 50% do trabalho gerado nessas atividades corresponde a postos de trabalho sem registro, boa parte deles corresponde a áreas que foram objetos de terceirização por parte das grandes empresas em atividades secundárias como logística, limpeza, segurança, contabilidade e *call center*. Uma pesquisa realizada em 2009 pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social (MTEySS) e pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) em empresas multinacionais revelou que 48% das empresas terceirizam o setor de recursos humanos e 58%, as áreas de treinamento e desenvolvimento.

Diferentemente do que ocorre nos outros países da América Latina, não há no Brasil, até o momento, uma lei específica que regule a terceirização. Em rigor, o tribunal Superior do Trabalho (TST) normatizou inicialmente a terceirização restringindo-a por meio do Enunciado 256, de 1986, atribuindo ilegalidade à contratação de trabalhadores por empresa intermediária, excetuando os casos de trabalho temporário e serviços de vigilância, e estabeleceu a jurisprudência da época. Desde 1993, o Sumário 331 do TST passou a restringir o trabalho terceirizado aos serviços de vigilância, conservação e limpeza, assim como as funções não relacionadas à atividade principal das empresas – e normatizando a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços –, revisando o Enunciado 256. Em 2015, no entanto, seguindo o movimento capitalista mundial, uma nova etapa do processo de flexibilização das relações de trabalho ganhou força, com a tramitação no Congresso brasileiro do Projeto de Lei (PL) Nº 4330/04 – apresentado pelo deputado e empresário Sandro Mabel (na época membro do Partido Liberal - PL/GO) em 26 de outubro de 2004. Aprovado em abril deste ano no plenário da Câmara de Deputados e transformado em Projeto de Lei da Câmara (PLC) 30/2015 que permite a terceirização nas atividades principais das empresas, bem como diminui a quarentena de 24 para 12 meses de permissão para que o trabalhador despedido pela empresa principal possa ser contratado pela empresa terceirizada. O projeto segue para o Senado Federal, onde será

analisado por 5 comissões antes da votação no plenário. Uma estimativa de 2013, apresentada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2014), assinalou a existência de pelo menos 12,7 milhões de trabalhadores terceirizados no país, o que equivale a cerca de 25% do conjunto de trabalhadores formais brasileiros, os quais desempenham jornadas de trabalho mais longas, apresentam maior rotatividade e recebem salários inferiores, enfrentam maior dificuldade para se organizar sindicalmente, motivo pelo qual, normalmente, os trabalhadores terceirizados passam a ser representados por entidades sindicais mais fracas no que se refere à capacidade de reivindicação, o que se verifica por meio dos acordos e convenções coletivas negociadas segundo parâmetros reduzidos, acentuando a precarização da força de trabalho no país. Outra constatação importante se refere à correlação entre trabalho escravo e terceirização, em que um estudo elaborado por um auditor fiscal aponta que 90% dos trabalhadores resgatados entre 2010 e 2014, nos dez mais graves fragrantados de trabalho escravo contemporâneo, os trabalhadores eram terceirizados (Repórter Brasil, 2015).

A terceirização foi legalizada em 1990 na Colômbia, pela Lei 50, tendo se expandido para todos os setores econômicos e sendo estendida a múltiplos regimes trabalhistas, como as Cooperativas de Trabalho Associado (CTA), os contratos sindicais, também as Empresas de Serviços Temporários (EST), além das atuais Sociedades por Ações Simplificadas (SAS). Desde 2010, o número de CTA registradas no país teve uma significativa redução, assim como o número de “associados”: em 2010 havia 4.307 CTA registradas, passando no final de 2013 para 2.669 CTA¹⁸; quanto aos associados, eram 610.526 em 2010, passando para 327.533 associados em 2013. A intermediação ilegal, por meio de contratos sindicais, SAS, contratos por prestação de serviços (no setor público) e EST seguem vigentes. No caso dos contratos sindicais, classificados pelo Ministério do Trabalho colombiano como acordos coletivos, a violação dos direitos dos trabalhadores via CTA, que se vê transfigurada como intermediação comercial, violando os princípios do sindicalismo. Em 2010 havia 50 casos de aplicação dessa figura no país, já em 2012 somavam 703 contratos sindicais, em 2013 a cifra se elevou a 964 para terminar em 2014 com cerca de 1.925 contratos sindicais.

No México, assim como nos demais países, não são elaboradas estatísticas oficiais periodicamente sobre a terceirização. Entretanto, as estimativas apresentadas a cada 5 anos nos Censos Econômicos pelo Instituto de Estatística e Geografia (INEGI) a

¹⁸De acordo com informação da Confecoop ao Ministério do Trabalho e enviada à ENS em 31 de outubro de 2013.

classificam como categoria de “Pessoal não Dependente da Razão Social”¹⁹, dividida entre “Pessoal Contratado e Proporcionado por Outra Razão Social”(subcontratados por intermediação de uma terceira) e “Pessoal por Honorários ou Comissões sem Salário Base” (conta própria). Em 2014, considerando a população ocupada total no país, 16,6% correspondiam a “Pessoal não Dependente da Razão Social”, ou seja, eram terceirizados, 17,6% dos quais eram homens e 15,1% eram mulheres. Dez anos antes os terceirizados equivaliam a 8,6% do total de ocupados (2004). Se forem excluídas do cálculo as pessoas não remuneradas, “Proprietários, Familiares e outros Trabalhadores não Remunerados”, em 2014 a terceirização englobava 29,3% da força de trabalho remunerada do México. Em 2012, a reforma da Lei Federal do Trabalho (LFT), de 1973, autorizou e legalizou a terceirização, modificando artigos que protegiam os trabalhadores da terceirização e permitiu agora algumas formas antes proibidas, eliminando inclusive a responsabilidade da contratante tomadora do serviço.

No Peru, a terceirização foi regulada no ano 2008 pela Lei 29.245 e seu posterior regulamento. Esta lei proíbe a terceirização para as atividades principais de uma empresa; incorpora a responsabilidade solidária da empresa principal nas obrigações trabalhistas das terceiras e obriga a registrar as empresas e seus trabalhadores. Apesar disso, existe muito pouca fiscalização do cumprimento destas normas e existem muitas denúncias dos sindicatos sobre terceirização fraudulenta nos setores da mineração, hidrocarbonetos e serviços públicos principalmente. Embora formalmente as empresas terceirizadas devam ser registradas, assim como os trabalhadores, em 2014 encontram-se registrados apenas 98.245 trabalhadores terceirizados. Não é possível determinar o número real de trabalhadores terceirizados, porque não existe outra estatística que complemente o registro oficial.

No Chile, a existência do trabalho terceirizado teve, nos anos 1980 e 1990, uma forte expansão, com grande presença de empresas transnacionais, sob as figuras da subcontratação e colocação de trabalhadores. Em 2007, entrou em vigência a Lei 20.123, que se ocupa de uma regulação mais completa da subcontratação e particularmente de um aspecto desregulado até esse momento, a colocação de trabalhadores, das chamadas “agências de emprego” ou “agências de trabalho temporário”. Ambas as figuras se diferenciam essencialmente na dependência dos trabalhadores: no subcontrato dependem da empresa contratante e na colocação, da empresa mandante ou principal. Entende-se por colocação de trabalhadores uma atividade transitória limitada no tempo por lei, com um

¹⁹ *Pessoal Não Dependente da Razão Social*: trabalham para a unidade econômica durante um período de referência, mas dependem contratualmente de outra razão social ou trabalham por conta própria em atividades como a prestação de serviços, produção, comercialização, administração e contabilidade, entre outras; exclui contratados de serviços de vigilância, limpeza e jardinagem (Fonte: INEGI).

máximo de 180 dias. Em ambas as figuras, subcontrato e colocação, existe a obrigação de realizar um contrato de trabalho, que dá a esses trabalhadores um emprego formal com todos os seus benefícios sociais e trabalhistas. A formalidade se vê reforçada na medida em que a lei transforma a empresa mandante ou principal em “solidária” em relação a tudo aquilo que ocorrer com esses trabalhadores em suas funções, o que lhes permite demandar diretamente a empresa principal por não cumprimentos legais, trabalhistas, condições de trabalho ou acidentes de trabalho. A terceirização se estendeu fortemente em todas as áreas da economia, abarcando na grande mineração dois terços dos trabalhadores. A colocação, embora em menor medida, também é uma fórmula empregada em praticamente todos os setores da economia. Um tópico premente é o uso da terceirização na atividade principal da empresa, que dá origem a trabalhadores terceirizados com salários e benefícios muito inferiores aos daqueles que trabalham diretamente com as empresas principais. Isto tem gerado fortes conflitos na mineração, na indústria florestal e na construção e hoje discute-se no Parlamento uma fórmula para impedir a terceirização na atividade principal.

No Chile, 307.456 trabalhadores foram subcontratados para realizar a atividade principal da empresa. Destes, 5% são mulheres e 95% homens. Os trabalhadores subcontratados para outras atividades são 169.858, 30,3% são mulheres enquanto que 69,7% são homens. A partir dos dados da ENCLA (2014), a subcontratação da atividade econômica principal da empresa se apresenta da seguinte forma: empresa grande (31%), empresa média (28,8%), empresa pequena (44,8%) e microempresa (35,1%). Os dados de terceirização entregados pela ENCLA 2014, entre trabalhadores subcontratados e colocados alcançaram 629.328 trabalhadores

No Uruguai, as leis Nº 18099 e Nº 18251 de 2007 regulam atualmente as chamadas "terceirizações". Um elemento chave desta normativa é que estabelece a responsabilidade solidária da empresa que utilizar subcontratantes, intermediários ou colocadores de mão de obra quanto às obrigações trabalhistas contraídas pelas empresas contratadas (isto também é aplicável aos órgãos estatais que terceirizam serviços).

Também fica explicitado que "em nenhum caso poderão ser empregadas as modalidades de contratação referidas (...) para substituir trabalhadores que se encontrem amparados pelo subsídio por desemprego por causa de suspensão parcial ou total do trabalho ou em conflito coletivo" (artigo 3 da lei 18099) e que "os trabalhadores fornecidos por empresas colocadoras de emprego temporário não poderão receber benefícios laborais inferiores aos estabelecidos por determinações dos conselhos de salários, convenções coletivas ou decretos do Poder Executivo para a categoria que desempenhem e que corresponda ao giro de atividade da empresa onde os mesmos prestam seus serviços" (artigo 5).

Nos países estudados, a terceirização tem avançado junto com a elaboração e aprovação de legislação que facilite a subcontratação. Na Argentina, uma pesquisa realizada em 2009 pelo MTEySS e pelo PNUD revelou que 48% das empresas multinacionais do país terceirizam o setor de recursos humanos e 58%, o setores de treinamento e desenvolvimento. No Brasil, em 2015, foi proposto ante o Congresso o Projeto de Lei 4330/04, que libera a terceirização das atividades básicas, e este continua em análise no Senado. Estima-se que 25% dos trabalhadores formais brasileiros são terceirizados. Desde 1993, a terceirização é regulada pela Súmula 331 do TST, que permite a terceirização somente de atividades não relacionadas com a atividade principal da empresa, tais como os serviços de vigilância, manutenção e limpeza. Legalizada pela lei 50 de 1990, na Colômbia, a subcontratação se estende a múltiplas modalidades de trabalho, como as Cooperativas de Trabalho Associado (CTA), os contratos sindicais e as Empresas de Serviços Temporários (EST), além das atuais Ações Corporativas Simplificadas (SAS), no caso dos contratos sindicais. No México, 16,6% da população ocupada era subcontratada em 2014 (17,6% homens e 15,1% mulheres); em 2012, a reforma da LFT de 1973, havia autorizado e legalizado a subcontratação, o que eliminou a responsabilidade do tomador na contratação do serviço. No Peru, a terceirização foi regulamentada em 2008 pela Lei 29.245, que proíbe a subcontratação de atividades básicas, o que requer a responsabilidade solidária da empresa matriz e a obriga a registrar os contratantes e seus trabalhadores; em 2014, no entanto, foram registrados apenas 98.245 trabalhadores terceirizados. No Chile, em 2007 entrou em vigor a Lei 20.123, que regula a subcontratação e estabelece, entre outras coisas, a responsabilidade solidária do contratante; estendendo-se amplamente em todas as atividades econômicas, a terceirização cobre por volta de dois terços dos trabalhadores da mineração. No Uruguai estão em vigor as leis N° 18099 e N° 18251 de 2007, que regulam atualmente as chamadas "terceirizações", estabelecendo também a responsabilidade solidária do contratante.

CONCLUSÕES: TRABALHO DECENTE PARA FAZER FRENTE ÀS DESIGUALDADES

Os contextos socioeconômicos da Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Peru, México e Uruguai têm algumas semelhanças e muitas diferenças, tanto em sua estrutura econômica, institucional, quanto em sua organização social e sindical. Também existem, é claro, as diferenças internas de cada país (diferenças de classe, entre setores, sexos, gerações, etc.), manifestando as profundas desigualdades e assimetrias presentes nos países latino-americanos.

Os países pesquisados em 2013-2014 se encontravam sob os efeitos da crise internacional do capitalismo com forte domínio financeiro e, nesse contexto, da reversão dos termos de intercâmbio favoráveis que haviam caracterizado a acelerada expansão econômica anterior, ou seja, a forte queda nos preços internacionais das commodities, sobretudo os preços de minerais, em conjunto com a desvalorização das respectivas moedas frente ao dólar. A desaceleração das economias (exceto a Colômbia, que se manteve em 4% de aumento anual do PIB) é uma prova dos impactos da crise, somados a alguns fatores domésticos. A situação do Brasil influenciou em outros países e seus resultados não foram auspiciosos: o crescimento anual do PIB do Brasil caiu de 7,6% para 0,1% entre 2010 e 2014, e a previsão para 2015 é uma redução do PIB da ordem de 3% em relação a 2014²⁰. Soma-se a isso o quase nulo crescimento da economia argentina, cujas perspectivas são desfavoráveis em face às políticas de corte ortodoxo da nova gestão governamental. Nesse sentido, é importante frisar que um menor crescimento ou uma estagnação ou fases recessivas mais ou menos prolongadas são perigosas e prejudiciais, já que podem reverter a redução das desigualdades que ocorreram nos últimos anos em quase todos os países da região (à exceção do México). Apesar dos avanços na redução das desigualdades, cabe assinalar que no Brasil, Chile e Colômbia as altas taxas de desigualdade não foram eliminadas.

A redução das desigualdades pode se relacionar com a distribuição dos rendimentos do trabalho/emprego. Por isso, as dificuldades ou facilidades de acesso ao emprego, as oportunidades de emprego, são um dado importante. Podemos destacar que houve diminuição da taxa de desemprego em todos os países, mas muito significativa na Argentina (passou de 14,2% em 2005 para 7,3% em 2014), no Brasil (de 8,3% para 4,3% no mesmo período) e no Uruguai (de 11,6% para 6,6%). O estudo mostra que a diferença entre homens e mulheres ainda é grande, mas há uma tendência de melhora para as mulheres. Os jovens ainda sofrem com taxas altas de desemprego, por volta de

²⁰ A previsão foi realizada pelo Banco Central do Brasil (BACEN) através de uma pesquisa com 100 instituições financeiras.

duas vezes as taxas totais de cada país. Isso implica que este segmento social tem pouco acesso às oportunidades de emprego e portanto sofre mais com os impactos das desigualdades. Implica também a necessidade de políticas e programas governamentais de emprego para os jovens, sempre tendo em conta a Convenção da OIT 138 da Idade Mínima para o Emprego “e assegurar as oportunidades de qualificação social e profissional das e dos jovens, e a participação social para o exercício dos direitos humanos, políticos, sociais e sindicais”(CSA, 2009, p. 15)

A informalidade do trabalho também produz desigualdades sociais, já que os trabalhadores informais não têm os mesmos direitos e a proteção social dos trabalhadores formais. E, embora a informalidade tenha se reduzido nos últimos 10 anos na Argentina, Uruguai, Brasil, Chile e em menor medida no Peru e na Colômbia, ainda continua muito alta, por volta de 60% na Colômbia, México e Peru. No Brasil, por exemplo, as políticas governamentais para fomentar a formalização foram importantes para a redução das desigualdades.

Como já foi mencionado, as remunerações do trabalho são uma das melhores formas para reverter as desigualdades. No entanto, observam-se profundas assimetrias quanto à remuneração: a massa salarial como porcentagem do PIB continua abaixo de 40% na Colômbia, México e Peru; no que diz respeito aos salários mínimos nacionais em dólares, podemos enfatizar a situação do México, onde o salário é muito baixo, de US\$152,00 mensais, cerca de três vezes menor do que o argentino (US\$476,00). Para além das diferenças entre os países, há diferenças internas que aprofundam as desigualdades, como as brechas entre homens e mulheres, que são mais altas no Peru e mais baixas no Uruguai.

Aumentar as remunerações do trabalho (e seu poder aquisitivo) e os programas sociais constitui uma ferramenta imprescindível para alcançar uma redução da desigualdade, mas é necessário adicionar também o acesso aos serviços públicos de proteção social e seguridade social. Analisar os sistemas de seguridade nos sete países foi, talvez a missão mais difícil do trabalho, porque as estruturas são muito diferentes. Na Colômbia, México e Peru, por volta de 60% da população ocupada não contribui para o sistema de pensões, e esta situação aprofunda as desigualdades entre os idosos (maiores de 65 anos) que têm ou não acesso ao sistema previdenciário. Somente a Argentina e o Brasil têm acesso universal, gratuito e não contributivo à saúde. É correto dizer que no Brasil e na Argentina, muitas vezes, a qualidade dos serviços de saúde não é boa e há desigualdades regionais, mas toda a população pode ter acesso. A diferença entre os países estudados reside no acesso universal ou não, que permite fazer uso dos serviços básicos e/ou mais complexos e também ao tratamento das doenças do trabalho. Acerca da proteção social, no México e no Peru, os trabalhadores não possuem acesso ao seguro desemprego, enquanto nos

países estudados que possuem seguro desemprego, há diferenças na cobertura e no acesso.

Se em países como Argentina, Brasil e Chile a maioria dos ocupados estão filiados a um seguro por acidente de trabalho, em outros como Colômbia e Peru a filiação é muito baixa; no primeiro país, de cada 100 ocupados, 42 estavam filiados. Mas em nenhum dos países pesquisados os trabalhadores informais estão cobertos, situação que acentua as desigualdades entre os trabalhadores desempregados em seus países.

As licenças maternidade e paternidades são indicadores importantes de trabalho decente: contemplam os indicadores de proteção social, conciliação entre vida profissional e pessoal e também as igualdades de oportunidades relacionadas à questão de gênero. Em todos os países estudados existe a licença maternidade, mas em diferentes temporalidades: de 12 a 13 semanas e até 24 semanas. A licença paternidade é de 2 a 7 dias, um período muito breve quando consideramos que as atividades domésticas do lar devem ser compartilhadas entre homens e mulheres. Para a redução das desigualdades entre homens e mulheres, a adoção de medidas como licenças maternidade e paternidade, serviços públicos de cuidados das crianças e idosos são políticas governamentais necessárias. De acordo com a Plataforma Laboral das Américas (PLADA) da CSA, “adotar a perspectiva de gênero não deve significar meramente orientar programas para as mulheres, mas sim elaborar programas que incidam nas relações de gênero, impulsionando homens e mulheres a produzirem mudanças positivas nas estruturas para alcançar posições equitativas entre homens e mulheres” (CSA, 2009, p. 7)

As estruturas sindicais de cada país são muito diferenciadas e, portanto, os aspectos de negociação coletiva e condições de liberdade sindical também. Brasil, Argentina e Uruguai têm uma taxa elevada de cobertura (todos os trabalhadores formais) da negociação coletiva, mas as negociações são mediadas pelo Estado. Perguntamo-nos até que ponto a mediação do Estado pode ser uma proteção para a ação sindical ou uma dificuldade para as liberdades sindicais. No entanto, no Chile e na Colômbia a cobertura é muito baixa, por volta de 10%; no México e no Peru a negociação coletiva praticamente não existe. Neste caso a, a proteção do Estado poderia ser importante?

Tendo em conta as diferenças para obter esses dados nas pesquisas nacionais (perguntas, amostra), as taxas de filiação sindical podem dizer alguma coisa acerca da liberdade sindical: na Argentina e no Uruguai, as taxas superam os 30% dos assalariados; no Peru, por volta de 5%; no Brasil, cerca de 17%; no Chile, cerca de 14%. Na Colômbia e no México foram observados retrocessos (9,2% e 13,6% respectivamente em 2014). O retrocesso na filiação sindical na Colômbia (dos 20% no anos 1970 para 4,5% em 2014) e no México refletem as dificuldades do livre exercício da ação sindical nesses países: na Colômbia com as permanentes práticas de violência antissindical e no México onde há

predomínio dos sindicatos *amarillos* (pelegos). Algumas mudanças no Brasil podem ser alentadoras, como o aumento nas taxas de filiação sindical entre as trabalhadoras rurais.

Os mecanismos de negociação coletiva e a liberdade sindical são necessários para promover o trabalho decente e garantir a participação dos trabalhadores e trabalhadoras no aprofundamento da democracia, mas, como destacou a CSA, esses mecanismos devem ser construídos pelos trabalhadores e trabalhadoras.

BIBLIOGRAFIA

Livros

Galbraith, John Kenneth (1965), *El crac del 29*, Seix Barral, España.

Organismos multilaterais

Banco Mundial - BM (2015), disponible en: <http://www.worldbank.org>.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe - CEPAL (2015), disponible en: <http://www.cepal.org>

Organización Internacional del Trabajo - OIT (Septiembre de 2013), *Indicadores de Trabajo Decente: Guía para la producción y uso de indicadores estadísticos y legales*. Manual OIT. Segunda versión. Documento Borrador

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2014), *La Estrategia de Desarrollo de los Sistemas de Seguridad Social de la OIT*. El papel de los pisos de protección social en América Latina y el Caribe.

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2015), *Informe mundial sobre la protección social, 2014-2015: hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social*. Resumen Ejecutivo.

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2015), disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang-es/index.htm>

Organismos governamentais (federal, estadual e municipal)

Banco Central de Reserva del Perú - BCRP (2015), disponible en: <http://www.bcrp.gob.pe/>

Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia - IBGE (2015), disponible en: <http://www.ibge.gov.br/home/>

Instituto de Estadística y Geografía Chile - INE (2015), disponible en: <http://www.ine.cl>

Instituto de Estadística y Geografía Uruguay - INE (2015), disponible en: <http://www.ine.gub.uy/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC (2015), disponible en: <http://www.indec.gov.ar/>.

Instituto Nacional de Estadística y Censos - DANE (2015), disponível em:
<http://www.dane.gov.co/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía – INEGI (2015), disponible en:
<http://www.inegi.org.mx>

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2015), disponível em:
<https://www.inei.gob.pe/>

Ministério da Previdência Social Brasil– MPS (2007). *Anuário Estatístico da Previdência Social*, Brasília.

Ministério da Previdência Social Brasil – MPS (2010). *Anuário Estatístico da Previdência Social*, Brasília.

Ministério da Previdência Social Brasil – MPS (2013). *Anuário Estatístico da Previdência Social*, Brasília.

Ministerio de Desarrollo Social Chile- MDS (2013), disponível em:
<http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social México – STPS (2015), disponível em:
<http://www.stps.gob.mx>

Superintendencia Financiera de Colombia (2015). *Pensiones y Cesantías*. Disponible en:
<https://www.superfinanciera.gov.co/jsp/loader.jsf?IServicio=Publicaciones&ITipo=publicaciones&IFuncion=loadContenidoPublicacion&id=61153>

Superintendencia de Subsidio Familiar (2015). *Cajas de Compensación Familiar*, disponible en:
<http://www.ssf.gov.co/wps/portal/ES/EI-Subsidio-Familiar/subsidio-generalidades/subsidio-cifras>

Institutos de pesquisa não governamentais

Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo - CENDA (Octubre 2015), *Medición de indicadores de trabajo decente: informe Chile 2015*. (versión preliminar)

Centro de Investigación y Formación de la República Argentina/ Centro de Estudios y Formación Sindical - CIFRA/CEFS (Septiembre 2015), *Medición de indicadores de trabajo decente: informe Argentina 2015*. (versión preliminar)

Centro de Investigaciones Laboral y Asesoría Sindical - CILAS (2015), *El trabajo decente en México: medición de sus déficits y brechas*. (versión borrador)

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2014), *Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da Terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos*, São Paulo, Central Única dos Trabalhadores.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (Maio de 2011), *A informalidade e o movimento sindical: uma agenda para o século XXI*. Nota Técnica 99.

Instituto Cuesta Duarte - ICD (2015), *Medición de indicadores de trabajo decente*. Informe Uruguay 2015. (versión borrador)

Programa Latinoamericano de Desarrollo - PLADES (2015), *La situación del trabajo decente en el Perú 2014*. Lima.

Instituto Observatório Social - IOS (Setembro de 2014), *A situação do trabalho decente no Brasil: indicadores socioeconômicos 2000-2015*. São Paulo. (versão preliminar).

Lopez (2014), Carmen Lucia Tangarife, *Condiciones de trabajo decente en Colombia*. Escuela Nacional Sindical – ENS (versão preliminar).

Organização sindical

Confederação Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA).

Plataforma Laboral das Américas (PLADA). 2ª edição, 2009.

Reportagens

“Pesquisadores reunidos em São Paulo apontam relação entre trabalho escravo em terceirização.”, Repórter Brasil, São Paulo, 14 de nov. de 2014. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2014/11/pesquisadores-reunidos-em-sao-paulo-apontam-relacao-entre-trabalho-escravo-e-terceirizacao/>. Consultado em 08 de junho de 2015.