

Las leyes de Reforma Laboral en México y en Brasil y los efectos de la precarización del trabajo: un estudio comparado

The Labor Reform laws in Mexico and Brazil and the effects of the precariousness of work: a comparative study

Fernanda Barcellos Mathiasi¹

Resumen: El trabajo pretende, por una analice cualitativa, debatir la cuestión la precarización del trabajo generadas por la Reforma Laboral, en Brasil (2017) y México (2012). La idea, es presentar un estudio comparado entre Brasil y México, para evaluar la reforma laboral y sus efectos para los trabajadores, como categoría los indicadores de precarización del trabajo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). La pregunta central es ¿hay precarización del trabajo para los trabajadores después de esas leyes? Se objetiva presentar algunos datos del avance de la investigación con la finalidad de desarrollar el debate sobre la temática.

Abstract: The work aims, by a qualitative analysis, to discuss the issue of the precariousness of work generated by the Labor Reform, in Brazil (2017) and Mexico (2012). The idea is to present a comparative study between Brazil and Mexico, to evaluate the labor reform and its effects for workers, as a category the labor precarization indicators of the ILO (International Labor Organization). The central question is is there precarization of work for workers after these laws? Objective is to present some data on the progress of the research in order to develop the debate on the subject.

Palabras clave: Reforma Laboral; precarización del trabajo; crisis del Capital; derechos sociales.

Introducción

Es casi un consenso en la literatura de la sociología de trabajo y de los especialistas en derecho laboral la identificación del mercado laboral con un empeoramiento de las condiciones vividas por los trabajadores. Eso es, todavía, mayor consenso cuando la investigación trata el espacio en la América Latina, inclusive con la creación del concepto de brasileñización del mercado laboral

¹ Doctoranda en Ciencias Sociales pela Universidad Autónoma de Sinaloa-México; Maestre en Ciencias sociales pela Universidad Federal de Juiz de Fora-Brasil; Especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social pela Pontificia Universidad Católica- Brasil; Abogada, licenciada en Derecho pela Universidad Federal de Juiz de Fora; Graduanda en Ciencias Sociales pela Universidad Federal de Juiz de Fora. Coreo: fernandabarcellosmathiasi@gmail.com o fernanda.barcellos.faces@uas.edu.mx.

como característica de un trabajo inseguro, insalubre, malo.

Tanto en Brasil como en México, así como en la América Latina, desde los años 90, con avance neoliberal en los gobiernos, con fuerte influencia de organizaciones internacionales como Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, ha habido una serie de políticas públicas de disminución del Estado en la economía, y en el mercado laboral no es distinto, con una continuidad de propuestas para “flexibilizar” el empleo, disminuir o hasta retirar las garantías legales conquistadas por los trabajadores.

Este trabajo tiene como propósito abordar, por una analice cualitativa, la cuestión de las malas condiciones laborales o la llamada precarización del trabajo generadas por políticas públicas estatales, que intencionalmente o no generan estos resultados de inestabilidad, inseguridad.

Fueran elegidas el objeto de estudio las leyes de Reforma Laboral de 2012 en México y de 2017 en Brasil, con la finalidad de aumentar empleo, empleo formal y asegurar los derechos de los trabajadores.

La idea, por lo tanto, es presentar un estudio comparado entre Brasil y México, para evaluar las políticas públicas de reforma laboral y sus efectos en el cumplimiento del Estado de Bienestar Social, logo, derechos sociales de los trabajadores, teniendo en vista los indicadores de precarización del trabajo de acuerdo con la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Dentro de estos hechos sociales que se propone el problema de la investigación: ¿Las leyes de Reforma Laboral de Brasil-México están generando la precarización de trabajo?

Por tanto, o que se objetiva es presentar algunos datos y avances de la investigación en desarrollo, con la finalidad de promover el debate sobre la temática de precarización del trabajo y sobre los resultados obtenidos con las Reformas Laborales en los dos países.

¿O que son los atributos de la precarización del trabajo?

La cuestión del trabajo precario como estresante, degradando la individualidad del ser humano no es nuevo en la historia humana. Sin embargo, en esta investigación, el objeto de trabajo se centra en el período histórico de la modernidad industrial en la revolución postindustrial.

El término "precaria", "trabajo precario", entre otros sinónimos se han utilizado para describir las transformaciones que el "mundo del trabajo" ha estado sufriendo durante toda la

legislación mundial, México y en Brasil, con una retirada de las políticas de Estado y de avance y agendas de mercado (STANDING, 2014).

Así que están surgiendo algunos teóricos para tratar una porción de la población que están trabajando o no, más como peores garantías de empleo, trabajo y leyes de seguridad social no les dan estabilidad. A pesar de la diversidad de teorías, que algunos se mostrarán aquí, se pretende una conceptualización del término analíticamente usando los autores Arne Kallenberg (2009) y Erik Olin Wright (2015).

El trabajo precario empieza a ser una preocupación de los años 70, según el sociólogo Arne Kalleberg (2009). Para el autor, el trabajo precario es que,

(...) incierto, impredecible, y en el que los riesgos son asumidos principalmente por el empleado, y no por los empleadores o el gobierno. Ejemplos de actividades incluyen el trabajo precario en el sector informal y el empleo temporal en el sector formal. El trabajo precario no es nuevo y ha existido desde el principio del trabajo asalariado. Sin embargo, las fuerzas sociales, económicos y políticos que han estado operando desde hace varias décadas hicieron la más precaria del mundo (KALLENBERG, 2009, p. 21).

El labor, como precario causó inseguridad para los trabajadores, que es un problema en la concepción subjetiva, es decir, a las relaciones interpersonales, ya sea en el aspecto familiar, o incluso en las relaciones entre los trabajadores mismos no son más de amistad y afinidad en lugar de la competencia, y además, la relación objetiva con la inestabilidad política establecen relación laboral.

Para la socióloga brasileña Valquíria Padilha (2009) la precariedad del trabajo se puede entender a partir del conjunto de factores, combinados o no, que sería: 1) la desregulación y la pérdida de derechos laborales y sociales (flexibilidad); 2) la legalización del trabajo temporal, a tiempo parcial y el trabajo informal; 3) outsourcing; 4) mejora de trabajo; 5) incremento viaje y la acumulación de funciones; 6) aumento de la exposición a factores de riesgo para la salud; 7) reducción de los niveles salariales; 8) el aumento de la inestabilidad del empleo; 9) debilitamiento de los sindicatos y las acciones colectivas de resistencia; 10) el volumen de negocios estratégico (para sueldos de inclinación) (PADILHA, 2009).

Para el sociólogo Kallenberg (2009), el aumento del trabajo precario en el mundo es el resultado de la globalización, la interdependencia económica y la expansión del neoliberalismo. En Brasil y en México el trabajo precario surgirá con el aumento de la privatización, la desregulación del mercado, el avance del neoliberalismo en la década de 1990 (KALLENBERG, 2009).

En Ulrich Beck (2015) encontrase la sociedad del riesgo, como elemento central la inseguridad. Para el autor, el riesgo es algo no cual se puede calcular, aterir, al revés, el peligro es instantáneo, inesperado, inmediato.

Esa sociedad del riesgo va a afectar mucha las condiciones laborales y el mercado laboral para los trabajadores, pues en el siglo XIX y hasta medio del XX, los capitalistas o empresarios, dueños del capital y de los medios de producción eran los que detenían en riesgo, o sea, cualquier problema en el mercado financiero, en la producción, con las mercadorías, sostenía los empresarios Beck (2000). Ya a partir del final del siglo XX, en la contemporaneidad, la inseguridad del mercado financiero, de los empresarios, son transferidos a los trabajadores, que no tienen la seguridad de permanecer en el empleo, sobre sus sueldos y derechos cumplidos regularmente, sobre horas laboradas, funciones a serán desarrolladas y demás inseguridades diarias sufridas Beck (2000).

Notase en la sociedad del riesgo el discurso meritocrático en que el trabajador se arriesgue más, que para prosperar debe capacitarse, trabajar cada vez más, o empezar a emprender, construyendo una empresa o como trabajador informal¹. Caso no alcance un buen trabajo o éxito en su empresa, es porque el sujeto no si capacitó o no trabajo suficiente, o sea, transfer la responsabilidad de una sociedad inestable, insegura, sin menos de desarrollo individual para el sujeto, trabajador.

La solución, posiblemente, encontrada por Beck (2000) para amenizar estos riesgos es existir contratos para reglamentar las cuestiones laborales, eso sería como una “libertad” de los trabajadores. Pero esta es una cuestión controvertida, tenido en la mirada que los trabajadores hasta poden hacer contratos laborales con los empresarios, entretanto su poder de actuación frente al capitalista es muy pequeño, por eso la intervención del Estado es importante para hacer cumplir los derechos y la seguridad al trabajador.

Beck (2000) no propone una sociedad que no haya trabajo, pero una sociedad que el

trabajo sea pleno, como desarrollo del individuo y que por eso haya más democracia, así como la democracia también desarrollará eso.

El sociólogo Beck (2000) va tratar también de la cuestión del neoliberalismo fuerte y el resultado de la flexibilidad en las relaciones laborales. Dice él, que es cambiar el riesgo que era tradicionalmente de lo empresario, para los trabajadores, generando inseguridad en el cotidiano laboral. Así dice: “por lo que quiere se reclama “flexibilidad”, o, con otras palabras, que los empresarios puedan despedir más fácilmente a sus trabajadores. “Flexibilidad” significa también que el Estado y la economía traspasan los riesgos a los individuos” (BECK, 2000, p.11)

O que el autor presenta es que la sociedad globalizada cada vez más tiene riesgos² y no lo estas compartiendo si no solo imponiéndolos a los trabajadores.

Así afirma Beck (2000) que, *“lo que, en definitiva, significa que en casi todas las situaciones sociales domina la inseguridad”* (BECK, 2000, p.12)

Además de eso, nos vas decir Beck (2000) que el Estado si transforma en mero asistencialista, en donador de beneficios o derechos a los trabajadores, pero sin que haya un cambio de verdad en la estructura de la sociedad. Esa forma de hacer política acaba por llevar a falta de legitimidad del Estado, pues no cumple su función principal que es distribuir las rentas y disminuir las desigualdades sociales.

Por tanto, nos va a proponer el autor que, a pesar de la crisis del capitalismo, no hay otra opción, o sea, no si cuestionan mudanzas o revoluciones sociales, pero con la crisis de legitimación del Estado, basada también en el Estado asistencialista, se empezar a pensar otras posibilidades de cambios y de políticas públicas más efectivas.

Según Bauman (2010) en la “Modernidad Líquida”, en capítulo sobre “trabajo”, uno de los elementos de la globalización fue la cuestión de la inseguridad en el mundo. Eso porque si antes, en la Modernidad tendríamos el Estado como la figura capaz de contestar y realizar los deseos y pautas reclamadas por la sociedad, en la sociedad Pos-Moderna tenemos muchas instituciones internacionales y actores globales que pulverizan el poder y la capacidad de contestar esas demandas.

Esa inseguridad social generada por la globalización es factor crucial para el presente problema de la precarización del trabajo, pues lo tiene como atributos el desarrollo de muchas “inseguridades”; la inseguridad en la manutención del empleo, de la jornada laboral, del

cumplimiento de los derechos, de recibimiento de los sueldos, entre otras inseguridades.

Por lo tanto, que Bauman (2010) sostiene que el factor importante de la sociedad contemporánea es la sensación de “impotencia”, debido a descreencia en el poder estatal, en las instituciones.

Según el, lo trabajo es “*el esfuerzo colectivo en “el que cada uno de los miembros de la humanidad debió tomar parte”* (BAUMAN, 2010, p.146). Empieza por tanto de la idea que el trabajo antes de la “Era Moderna³” se veía como un desarrollo del individuo, como necesario para su dignidad. Con la “Era Moderna” fundada sobre todo en la “Ética Protestante del Capitalismo”, como nos aclara Weber⁴ in BAUMAN (2000), el trabajo es reconocimiento social, es “status quo”, es por intermedio de el que se tiene virtudes que haya una auto superación moral de lo individuo.

La ética del trabajo ⁵es, sobre todo, muy fuerte después las ideologías y religiones protestantes. Tuve como un objetivo de formar un *ethos* una nueva forma de mirar la vida basada en el trabajo, en el lucro, en el suceso pelo dinero, reconocimiento social por la profesión y dinero, impuesta es una fuerte disciplina.

Al revés, en el “mondo líquido” de la Pos-Modernidad el trabajo⁶ no es central, ya que no genera desarrollo de los proyectos de vida (BAUMAN, 2000). Eso pues con la globalización, el trabajo esta agarrado con el atributo de la inseguridad, o sea, aunque se capacite, que sea un “buen” trabajador, no lo hay certeza sobre los sueldos, las jornadas laborales, si los derechos sociales y de la seguridad serán cumplidos, si habrá trabajo y puesto de empleo o no.

En el libro “Estado de crisis”, Bauman (2016) va a sostener también que además de la inseguridad, otro factor relevante al trabajo y las condiciones laborales que cambiaran con la globalización fue la “financieirización” de la economía. O sea, antes el capitalista, en palabras marxistas, estaba preocupado con el lucro y después obtenerlo iba reinvertís otra vez en su empresa, tenido la posibilidad de generar más empleo, mejores sueldos, abonos a los operarios. Pero ahora, con una nueva visión empresarial, el lucro se va a bancos de investimento, generando concentración de la riqueza y no distribución (BAUMAN, 2016).

Así es que estamos en una fase social de mucha fuerza del capital financiero frente a los trabajadores, que no tienen la fuerza del dinero, ni del Estado, tampoco creen en las instituciones estatales y sociales, como los sindicatos (BAUMAN, 2016)

Otra teoría acerca de la globalización que también aborda la cuestión de la formación de los centros financieros globales es propuesta por Saskia Sassen (2006, 2010). En el libro “Territorios, autoridades y derecho” (2006), la autora sostiene que existe la formación de nuevas territorialidades a partir de los elementos nacionales y globales. Un tipo de territorio que si forma en los centros financieros. Sobre eso, específicamente, hay la modificación en el mercado laboral que fue tratada también por Bauman (2000, 2010), como elemento de falta de investimento en generación del empleo por parte de los capitalistas, buscando más investimento en bancos, no compartiendo la riqueza, más concentrándola. Para el mercado laboral eso es un malo factor que la globalización tiene pues además de no generar puestos de trabajo, no hace aumentar sueldos o mejorar las condiciones laborales (SASSEN, 2006).

En este libro, Saskia Sassen (2006) presenta otra cuestión que tiene impacto en el mercado laboral y genera inseguridad a los trabajadores, por tanto, precarización del trabajo que es el mercado informal, de lo cual se utilizan los empresarios para disminuir el coste de los trabajadores, o sea, lo les pagan sus derechos laborales, no los contrata legalmente, no pagan tributos, aumentan la jornada diaria del trabajo, con la finalidad de disminuir el coste de la producción y aumentar sus lucros. Además de eso, lo hacen aumentar la velocidad de los procesos productivos, sin que necesite de la burocracia estatal, también aumentando el lucro (SASSEN, 2010).

En ese punto, la teoría de Sassen (2010) dialoga con Beck (2000), pues para el sociólogo la globalización traje al empresario dos beneficios, la posibilidad de buscar mano de obra bien barata y también el lugar donde los impuestos son más bajos (BECK, 2000).

La cuestión de lo trabajo informal es un factor de precarización de la fuerza de trabajo, que es una preocupación gubernamental y también de los sindicatos, pues además de generar inseguridad a lo trabajador, que no tiene sus derechos cumplidos, es una desprotección y desreglamentación del mercado laboral (SASSEN, 2010).

La globalización viene junto con la migración y sus impactos en el mercado laboral (SASSEN, 2006). Sobre el mercado laboral y la migración, hay un economista, Guy Stanging (2014, 2015), de la precarización del trabajo que sostiene una teoría que apunta el “precariado” como una nueva clase social, que surgió con la globalización. Las características de esta clase es no tener condiciones dignas de trabajo, desarrollando trabajo precario, o sea, no tiene seguridad

de tener el empleo, lo sueldo, los derechos sociales cumplidos, no tiene derechos garantizados o fiscalizados por el Estado, pues son migrantes.

Así que esta clase social formada por trabajadores migrantes precarizados son una buena opción para los empresarios, que desean disminuir el costo de la producción, pero es un factor generador de desigualdades, de des cumplimiento del Estado de Bienestar Social.

En Ulrich Beck (2000) hay la propuesta de un nuevo concepto sobre la precarización del trabajo con el nombre de “brasileñización” del mercado laboral. Es decir que el mercado laboral está cada vez más inseguro, sin garantías laborales, sin derechos cumplidos, con bajos sueldos, pocas condiciones de salud, muchas horas laborales, desarrollo de muchas funciones. Así esas características, afirma Beck, que cada vez más están teniendo los trabajos en todo el mundo y cada vez más en la Europa, donde es su analice espacial de investigación.

Es decir, todos los autores aquí mencionados de alguna manera son importante o presentan conceptos fundamentales acerca de la problemática de la precarización del trabajo. Todos los autores debaten acerca de la globalización y están de acuerdo que el elemento central para caracterízala es la inseguridad, también atributo de la precarización del trabajo. Todos también van a tratar de la cuestión de la falta de representatividad en las instituciones, gobierno y partidos políticos, el proceso de desarrollo del trabajo informal, la financiación de la economía y la migración, un conjunto de elementos que impactan y generan el trabajo precario.

Arne Kalleberg (2009) pone de manifiesto que la OIT, Organización Internacional del Trabajo, distingue siete cualidades de la precariedad del trabajo, es decir, hay rasgos que caracterizan a una obra tan precaria. Más bien, hay que señalar que el autor identificar la similitud entre la precariedad y la inseguridad, como sinónimos. Las siete características se definen como sigue:

- 1) la incertidumbre en el mercado de trabajo (falta de oportunidades de empleo);
- 2) la incertidumbre del trabajo (protección inadecuada contra la pérdida de empleo o despido arbitrario)
- 3) La inseguridad laboral (incapacidad para continuar en una ocupación en particular debido a la falta de límites de artesanía y calificaciones de trabajo)
- 4) la inseguridad seguridad y salud (malas condiciones de seguridad y salud ocupacional)

- 5) experiencia de reproducción de incertidumbre (falta de acceso a la educación básica y la formación profesional)
- 6) La inseguridad de ingresos (ingresos insuficientes; sin pago garantizado o la expectativa de un nivel adecuado de ingresos actuales y futuros).
- 7) la representación de la inseguridad (falta de derechos individuales en las leyes y los derechos colectivos para negociar) "(KALLENBERG, 2009, p. 25)

Por lo tanto, en esa investigación se va a detener en los siete atributos del trabajo precario apuntados por Arne Kallenberg (2009) con bases en los estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Mercado Laboral en el Mundo y el contexto de la Reforma Laboral en Brasil y México

Más recientemente, en 2017 fue divulgado el “Relatório Global sobre Salários” pela OIT, Organización Internacional del Trabajo, que afirma que desde 2012 los crecimientos de los salarios reales a nivel global, sacando China que tuvo aumento, tuvieron una disminución porcentual de 1,6% en 2012 para 0,9% en 2015 del valor.

En 2015 los salarios reales cayeron cerca de 1,3 por ciento en la América Latina y Caribe (sobre todo debido a la baja de los salarios en Brasil), y 5,2 por ciento en la Europa de Leste (debido a la baja de los salarios en la Federación Rusia y Ucrania) (OIT, 2017:1, traducción libre)

Pero en los países desarrolladas, del G20, por ejemplo, los salarios tuvieron un aumento, pasarán de los 0,2% en 2012 para 1,7% en 2015, la tasa más elevada de los últimos 10 años. En el año de 2015 en los Estados Unidos el crecimiento real de los salarios tubo un aumento de 2,1%; 1,5% en la Europa del Norte, del Sur, y 1,9% en los países de la Unión Europea (EE. UU.).

¿Por qué estos resultados? Según la OIT (2017),

Este hecho debese probablemente a una combinación de factores incluido la globalizada, competencias orientadas para a tecnología, la debilidad de las instituciones do mercado

del trabajo, e a creciente presión dos mercados financieros para transferir para os investiduras os excedentes generados por grandes empresas (OIT, 2017, p. 2)

De acuerdo con el estudio la desigualdad salarial es mayor entre los sueldos más altos. Por ejemplo, en la Europa los 10% que reciben los más altos salarios, obtienen el mismo que 25,5% de los salarios de todos los trabajadores (OIT, 2017). Eso cambia y agrava en países en desarrollo como en Brasil que la diferencia está en 35%, India con 42,7% y África del Sur con 49,2% (OIT, 2017).

Otro dato interesante de la investigación es acerca de la diferencia salarial entre hombres y mujeres que se acentúa con la mejor calificación y los mejores puestos de trabajo, es decir, cuanto más elevada el *estatus* profesional, las funciones, más topo de la pirámide del empleo, más hay diferencia salarial entre hombres y mujeres (OIT, 2017).

Más una conclusión que alcanza el trabajo es que la cuestión del salario es fundamental para una integración económica y también social (OIT, 2017). La estagnación de los salarios por la cuestión social, la diferenciación entre el crecimiento económico y el no crecimiento de los salarios, implica en una insatisfacción de la sociedad, pues el trabajador no percibe mejoras en su vida y de su familia (OIT, 2017). Además de eso, en la cuestión económica, no aumentar los salarios es decir que los trabajadores van a consumir menos, disminuir el crecimiento económico (OIT, 2017).

El relatorio se concluye con apuntamientos de políticas públicas para intentar disminuir las diferencias salariales entre los trabajadores de funciones, género, etnia, capacidad distintos, pero sobre todo la idea es central en la importancia de la regulación estatal además de que los países observen también las regulaciones y propuestas hechas por la OIT en las temáticas laborales y de disminución de la desigualdad.

Sobre la reforma laboral hecha en Brasil aprobada en julio de 2017 y la cuestión de los salarios. Hay un reciente estudio de economistas Stein *et al* (2017) sobre las tercerizaciones (autorizadas de manera general para cualquier profesión, a partir de la reforma de Julio) y sus ganancias financieros o sueldos (Stein et al, 2017). Antes de la reforma solo se podría hacer la tercerización u outsourcing en casos que la función desempeñada no fuera la finalidad de la empresa o también en los casos de limpieza, conservación y vigilancia (Stein et al, 2017).

Como todavía la tercerización⁷ u outsourcing en Brasil solo era posible en los casos descritos arriba, la investigación empírica de Stein et al (2017) se basa en esas profesiones o funciones.

Es importante decir que en los datos encontrados en la investigación⁸ (sacados del RAIS-MTE, en los años de 2007-2014) observamos que las mujeres están ocupando más los empleos tercerizados; aún, los blancos ocupan más los empleos propios; los empleos tercerizados tienen una mano de obra en media 3 años más joven además de no quedaren mucho tiempo en el empleo.

Los resultados indican que, en una comparación no condicional, los trabajadores tercerizados reciben en promedio un salario un 17% menor que en el caso en que la contratación es directa. El diferencial llega al 18% cuando es controlado por las características observables de los trabajadores, pero disminuye al 3,6% cuando es controlado por el efecto fijo de los individuos. Es decir, los resultados indican que las características no observables ejercen un papel relevante en la selección y en la determinación de la remuneración de los tercerizados (Stein *et al*, 2017: 5, traducción libre)

En las dos Constituciones, tanto de Brasil de 1988 y de México de 1917⁹, hay expresas garantías al trabajo digno y es un objetivo de los Estados, garantizar el trabajo humanizado y para el crecimiento del individuo y de la economía.

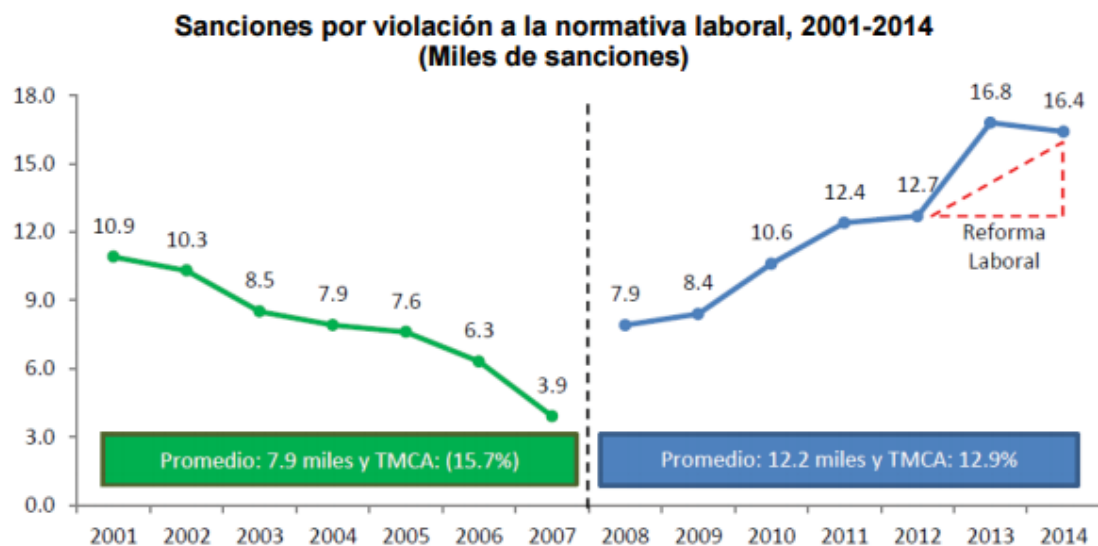
Desde los años 90 con el inicio del fuerte pensamiento neoliberal en las Américas fueran hechas y aprobadas diversas reformas en la ley laboral (CAMPOS, 2013, p.17 e 18).

| Leyes de Reforma Laboral en Brasil | Leyes de Reforma Laboral en México |
|--|---|
| 1º) Contrato del trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Súmulas do Tribunal Superior do Trábalo (TST) no 331/1993: OUTSOURCING. • Ley no 8.949/1994: contrato de trabajo por intermedio de cooperativas. | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto de Reforma de la Ley Federal del Trabajo: cambia 405 artículos. • Decreto de Ley que reformuló |

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Portaria do Ministerio do Trábalo e Empleo (MTE) no 865/1995: Prohibió de multar o actuar los fiscales del trabajo, cundo no si aplica la ley en la empresa. • Portaria MTE no 2/1996: Ampliada del trabajo temporario. • Ley no 9.601/1998: Ampliación del contrato de trabajo por tiempo determinado. • Medida Provisoria (MP) no 1.709/1998: Trabajo en tempo parcial (hasta 25 horas por las semanas). • EC no 19/1998: outsourcing de los “servidores públicos” <p>2º) Jornada de trábalo</p> <ul style="list-style-type: none"> • ley no 9.601/1998: Régimen de compensación de horas sin pagar horas extras. <p>3º) Remuneración de lo trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • MP no 1.906/1997: Alteración da forma de corrección de lo Sueldo Mínimo. <p>3º) Organización colectiva del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ley no 1.802/1996: Restricción del derecho de huelga. • MP no 10/2001: Contratación de trabajadores para substituir los que estuvieren haciendo huelga y no pagamento de los sueldos de ellos. <p>4º) Conflictos del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ley no 9.307/1996: Arbitraje para resolución de los conflictos individuales. • ley no 9.958/2000: Creación de la Comisión de Conciliación previa. • EC no 28/2000: Restricto del plazo prescripciones para los trabajadores rurales demandaren sus derechos en la Justicia Laboral | <p>el artículo 123 de la Constitución.</p> |
|--|--|

Fonte: CAMPOS, 2013, p.17 e 18.

Según datos del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública del Gobierno mexicano de la Cámara de Diputados (2016) en el período de 2001 hasta 2014 hubo un aumento en las sanciones por violaciones a leyes laborales (RODRIGUEZ, 2016).

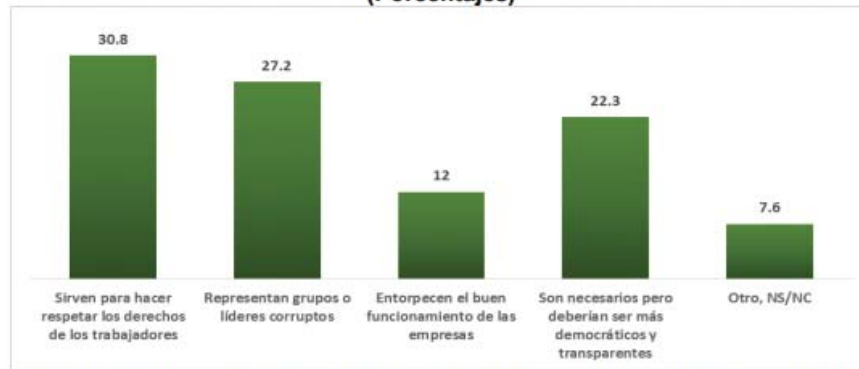


Fuente: Auditoría Superior de la Federación con base en los reportes de solicitudes de sanción presentadas por las áreas inspectoras de las Delegaciones Federales del Trabajo 2001-2014, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Particularmente después de 2012, con la implementación de la Reforma Laboral, objeto de la investigación la conclusión, previa, es que se tuvieron muchas reclamaciones y denuncias por trabajadores por incumplimiento de sus derechos y además de eso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) también aplicó más sanciones a los empresarios (RODRIGUEZ, 2016)

Además de eso el descrédito de los trabajadores en los sindicatos que los representan, o sea, la dificultad de defensa de los derechos de los trabajadores por los sindicatos, que generaran desconfianza y hasta una deslegitimación de ellos, también es un factor que fue analizado después la reforma laboral de 2012 en México con el siguiente resultado:

Gráfica 11
En su opinión, los sindicatos...
(Porcentajes)

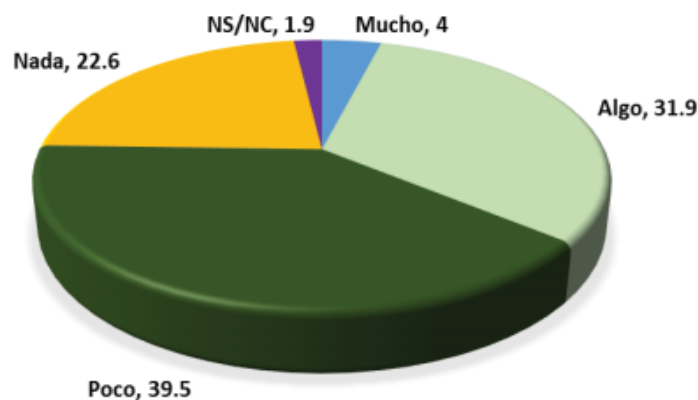


Fuente: Ciro Murayama, Rosa Gómez, “El mercado de trabajo en México. La opinión social sobre la precariedad laboral”, Encuesta Nacional de Economía y Empleo, serie *Los mexicanos vistos por sí mismos*, México, UNAM, 2015.

Es importante apuntar que la desconfianza de los trabajadores a las instituciones democráticas es también un índice de precarización del trabajo, conforme a OIT.

En una entrevista hecha por investigadores de la UNAM (2015) se cuestionó a los trabajadores sobre el respeto a sus derechos y su opinión sobre el cumplimiento de ellos en México, a la luz de la reforma laboral de 2012, estos fueron los resultados.

En su opinión los derechos de los trabajadores se respetan...
(Porcentajes)



Fuente: Ciro Murayama, Rosa Gómez, “El mercado de trabajo en México. La opinión social sobre la precariedad laboral”, Encuesta Nacional de Economía y Empleo, serie *Los mexicanos vistos por sí mismos*, México, UNAM, 2015.

De esa manera se puede observar la descreencia de los trabajadores en las instituciones democráticas, sindicales y justicia. Ese hecho es también un de los puntos de la llamada precarización del trabajo, pues es un factor de inseguridad en las leyes, derechos, cumplimiento de ellos y luego, en la vida digna.

México

En México, así como en toda América Latina, han sufrido cambios en las leyes desde del avance neoliberal de los años 90, pero la reforma de 2012 fue una de las grandes transformaciones que impactaran fuerte en el mercado laboral (Salas y Pernías, 2017).

Hay más de 38 cambios en la Ley Federal del Trabajo, pero los puntos más relevantes son: la posibilidad de contratación sazonal, temporal, outsourcing, parcial; antigüedad del empleado pasa a no ser relevante para mantener la contratación; la posibilidad del trabajador tener más tareas do que sola la prevista en su función o contrato laboral; tercerizaciones o “cuaterizaciones” (outsourcing); salario por hora; los salarios atrasados solo serán pagado por un plazo máximo de doce meses (Salas y Pernías, 2017).

Esos cambios tienen como objetivo no la mejora del empleo o de las condiciones laborales para el trabajador, pero la flexibilidad y más beneficios al empleador (Salas y Pernías, 2017).

Según datos de la Comisión Económica para la América Latina (2016) (*in* Salas y Pernías, 2017) presentan que la riqueza en el México aumentó 7,9% de 2004 hasta 2014, pero la economía creció 2,6%, además de eso, el 10% de las familias mexicanas más ricas representa $\frac{2}{3}$ de los activos financieros (Salas y Pernías, 2017).

Otro dato importante de la economía y desarrollo del empleo en México es que después de la reforma laboral de 2012, 51% de los empleos generados en el mercado laboral fueran por microempresas, con menos de diez empleados, sendo que, en 2016, 82,2% de los empleados en esas empresas no tenían contrato laboral (Salas y Pernías, 2017).

El mercado laboral mexicano convive con el problema grande de la deterioración de la renta del trabajador, que de 2005 era de U\$ 479 dólares, cambiando en 2016 para U\$ 262 dólares (Salas y Pernías, 2017).

Es muy importante analizar además de los datos del empleo y desempleo, o sea, si aumentarán o disminuirán con la reforma de 2012, pero también es importante analizar qué tipo, cualificaciones, funciones, horas, tienen esos empleos generados, pues al que parece, aunque la tasa del desempleo disminuyó un poco, las características del empleo creado no fueran las mejores. Es decir, que generarán una masa de trabajadores empobrecidos malas condiciones laborales, que, aunque trabajen, no salen de la condición de pobreza.

Un punto importante también que destacarse es el Estado como agente de algunas políticas sociales garantizadas por los derechos sociales de las constituciones, pero condicionando a que los ciudadanos que las reciba tengan la posibilidad de pronto dejar de recibirlos, como ejemplo, el hecho de que la persona debe aceptar el primer empleo que le surja, aunque no tenga buenas condiciones laborales, de salud, de salario e así dejar el seguro por desempleo. O sea, es el Estado cumpliendo la norma constitucional con resalvos¹⁰, pues la idea es proporcionar condiciones dignas a los ciudadanos, pero, si tiene que aceptar cualquier empleo para no más recibir el seguro, la finalidad no se cumplió.

Brasil

En Brasil la Ley 13.467/17 de Reforma Laboral que empezó la vigencia en noviembre de 2017 (Brasil, 2017), todavía sigue con poco tiempo para analizar de sus efectos, pero en el Ministerio del Trabajo y la institución CAGED, *Cadastro Geral de Empregados e Desempregos*, divulgarán una investigación con algunos de los impactos de la nueva ley en el mercado Laboral.

Hubo un decrecimiento de 12.292 vacancias de trabajo formal, con una tasa de 1.124.090 demisiones en noviembre, según el velatorio una retracción del empleo formal (Brasil, 2017). El cambio se presentó con algunas categorías de la ley nueva, como la posibilidad de contratación del empleado por tiempo parcial o temporario (Brasil, 2017), teniendo fuerte influencia el empleo en comercio por razones de las fiestas de final del año (Brasil, 2017).

En el trabajo de tiempo parcial el sector de comercio tuvo una participación de 55%, después el sector de servicio con 37% (Brasil, 2017). Analizando el perfil de los trabajadores tenemos 57% de mujeres de até 29 años, graduadas (66%) (Brasil, 2017). O sea, la modalidad de tiempo parcial, con menores salarios mensuales sin beneficios sociales son cumplidas por las mujeres jóvenes y calificadas.

Desde noviembre de 2017 que, en los clasificados de periódicos grandes corporativos de empresarios como redes de supermercados internacionales, de fast food, divulgaran plazas de empleo temporario con salarios bien abajo del sueldo mínimo en el país semanales (Ramos, 2017). El salario mínimo actual en Brasil es de R\$ 937,00 reais o U\$ 291,94 dólares, por 8 horas laborales o 44 semanales (Ramos, 2017). Hay empresas ofreciendo salarios de R\$ 115 reais por 4 horas laboradas, U\$ 35,00 dólares (Ramos, 2017).

Así es que aun con poco tiempo de la reforma laboral, los impactos el mercado laboral empiezan, con disminución de los salarios en 8.34 veces, contrataciones con jornadas laborales reducidas, sin los beneficios sociales como la seguridad social.

Conclusión

Por lo tanto, la idea de ese trabajo de investigación es presentar y discutir algunos de los datos del mercado laboral en Brasil y en México después de la Reforma Laboral, sobre todo la cuestión de las instituciones, como cumplidoras de los derechos, la percepción de los trabajadores sobre ellas, además de las horas laboradas y salarios.

La conclusión inicial de esa investigación es que la disminución de la tasa de desempleo no genera la disminución de la pobreza, por el hecho de que las plazas de trabajo no son bien pagadas o son de pocas horas laboradas al día, con salarios abajo del mínimo, no más garantizando una vida digna al trabajador.

Resta decir que esta es una investigación científica aún en analice y en la búsqueda de más datos, sobre todo los demás puntos siete del trabajo precario. Pero, desde de ese momento la idea es empezar a hablar de los cambios en el mercado laboral en los dos países, Brasil y México, en los aspectos de formas de contratación precarizada (sin contrato formal de trabajo), la jornada del trabajo, rebaja en los salarios, debilidad sindical y flexibilización en los derechos y en la negociación colectiva.

Bibliografía

ACEVEDO RODRIGUEZ, Carlos (2011). Precarización laboral y legitimación del modelo económico y político: Iquique-Chile, como caso de estudio. *Gaceta Laboral*, Maracaibo, v. 17, n. 1, p. 31-61.

- ADISSON, J. T; Siebert, W. S. Labor market reform in the United Kingdom: from Thatcher to Blair. *Journal of private enterprise*, 2000, vol. 15, issue spring 2000, 1-34
- ANTUNES, Ricardo, BRAGA, Ruy (2009). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- ARON, Raymond (2002). *As etapas do pensamento sociológico*. 5. São Paulo: Martins Fontes.
- BARBIERI, P. and Cutuli G. (2015) Employment protection legislation, labour market dualism, and inequality in Europe, *European sociological Review*, 32 (4), 501- 516.
- BAUMAN, Z. & BORDONI, C. (2016). *Estado de crisis*. Paidós.
- BAUMAN, Z. (2010). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- BAUMAN, Z., & PENCHEL, M. (1999). *Globalização: as consequências humanas*. Rio de Janeiro: Zahar.
- BAUMAN, Zygmunt (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Editorial Gedisa.
- BECK, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*.
- BLANK, Carlos Aponte. ¿Estado Social o Estado de Bienestar en América Latina? *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 2012, Vol. XVIII, No. 1 (ene-jun), pp. 11-40.
- BOBBIO, Norberto; *et al.* *Dicionário de política I*. trad. Carmen C, Varriale *et al.* Brasília: Editora Universidade de Brasília, 11ª Ed., 1998.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2013). O imperialismo da razão neoliberal. *Sociologia em Rede*, 3(3), 82-87
- BRAGA, Ruy (2012). *A Política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo.
- BRASIL (1995). *Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado*. Presidência da República / Câmara da Reforma do Estado.
- BRASIL. *Organizações Sociais – Cadernos MARE da Reforma do Estado*. Brasília: Ministério da Administração e Reforma do Estado, 1997.
- BRASIL (2017). *Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação de Estatística do Trabalho*. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/caged>>
- BUSTILLO R.M. and Pinto Hernández F. (2016) Reducing precarious work in Europe through social dialogue: precarious employment in Spain, Brussels. <http://www.research.mbs.ac.uk/>

- BUSTILLO, R. M; Esteve, F. The neverending story. labour market deregulation and the performance of the spanish labour market. In. Piasna, A; Myant, M. Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Brussels. ETUI. 2017
- CALVA, Jose Luis *et al.* Derechos sociales y desarrollo incluyente: Analisis estrategico para el desarrollo. Juan Pablos Editor, volumen 12, México, 2012.
- CAMPOS, A. G. (2015). Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil. Ipea, 2015. Disponível em:<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td_2024.pdf>. Acesso em: 20/04/2017.
- CAMPOS, A. G. (2013). Dilemas do trabalho: sindicatos no Brasil hoje. In: Regulação do trabalho e instituições públicas. 1. ed., v. 1, p. 87-122, São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- CAMPOS, A. G. (2015). et Terceirização no Brasil: avaliação do marco legal e esclarecimentos sobre o Projeto de Lei no 4.330/2004.
- CAMPOS, A. G. (2016). Impactos da Terceirização sobre a Remuneração do Trabalho no Brasil: novas evidências para o debate.
- Card D., Heining J. and Kline P. (2013) Workplace heterogeneity and the rise of german wage inequality, Quarterly journal of economics, 128 (3), 967-101
- CARDOSO, Adalberto & LAGE, Telma (2005). A Inseção do Trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: DADOS Revista de Ciências Sociais.
- COLLAZOS, Carlos Fange. El Estado de bienestar. Enfoques, vol. XIX, núm. 1-2, 2007, pp. 45-54 Universidad Adventista del Plata Libertador San Martín, Argentina.
- CONDE, E. S. (2012). Diversidade em processo: as políticas públicas em perspectiva. Teoria e Cultura, v. 1, n. 1.
- DE CARVALHO, José Murilo. Cidadania no Brasil. Civilização Brasileira.
- DURKHEIM, É (1967). De la división del trabajo social. Trad. David Maldavsky. Buenos Aires: Schapire.
- DURKHEIM, É (1974). As Regras do método sociológico. Trad. Maria Isaura P. Queiroz. São Paulo: Companhia Editora Nacional.

- FANA, M; Guarascio, D; Cirillo, V. The crisis and labour Market reform in Italy: a regional analysis of the job act. In. Piasna, A; Myant, M. Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Brussels. ETUI. 2017
- FRIEDMANN, G. *et al* (1973). Tratado de sociologia do trabalho. Editora Cultrix.
- Gajst, Natalia. (2010). La escuela francesa de la regulación: Una revisión crítica. *Visión de futuro*, 13(1)
- GRANOVETTER, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American journal of sociology*, 91(3), 481-510.
- GRANOVETTER, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, 78(6), 1360-1380.
- HABERMAS, J. (1987). A Crise do Estado de bem-estar social e o esgotamento das energias
- HOFMEISNTER, Wilhem, (2005), Política social internacional consecuencias sociales de la globalización, Konrad Adenauer.
- KALLEBERG, Arne (2009). O crescimento do trabalho precário: um desafio global. *Rev. bras. Ci. Soc.*, São Paulo , v. 24, n. 69, p. 21.
- KALLEBERG, Arne (2011). Good jobs, bad jobs. New York.
- MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Metodologia do trabalho científico. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MARSHALL, T.H. (2001). Cidadania, classes sociais e status. 1967.
- MARX, K (2010). Trabalho assalariado e capital & Salário, preço e lucro. São Paulo: Expressão Popular.
- MARX, K. (1985). O Capital: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: abril Cultural. Livro 1, v.1, t.1. (Os economistas).
- MARX, K. (1985). O Capital: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: abril Cultural. Livro 1, v. 1, t. 2 (Os economistas).
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich (1998). O manifesto comunista. (trad. Maria Lucia Como). 4 eds. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- MASCARO, A. L. (2015). *Estado e forma política*. Boitempo Editorial.
- MAY, Tim (2004). Pesquisa social. Questões, métodos e processos, v. 3.
- OIT (1994). El trabajo en el mundo: la situación mundial dei empleo. Genebra.

- OIT (2014). Políticas for the formalization of micro and small enterprises in Brazil. Notes on Policies for the Formalization of Micro and Small Enterprises.
- OIT (2017). Relatório Global sobre os Salários 2016/17. Disponible en: <conricyt.mx.ezproxy.conricyt.org/Buscador/Conricyttback/index.php?c=3&i=52>
- PADILHA, Valquíria (2009). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563.
- Pimentel, T. D. (2012). Espaço, identidade e poder: esboço de uma teoria morfogenética e morfostática para a sociologia das organizações.
- PORTILLA MARCIAL, Octavio Carlos. Política social: del Estado de Bienestar al Estado Neoliberal, las fallas recurrentes en su aplicación *Espacios Públicos*, vol. 8, núm. 16, agosto, 2005, pp. 100-116 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México.
- RAMOS, Mauro. Brasil de Fato. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/12/01/reforma-trabalhista-ja-esta-prejudicando-trabalhadores-conheca-alguns-casos/>>
- RODRIGUEZ, J.J.G (2016). Reforma Laboral: um panorama de 3 años de su promulgación. Câmara de Diputados de México: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.c
- SANTOS, Boaventura de Sousa (1992). O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semiperiferia: o caso português.
- SANTOS, Boaventura de Souza (1989). O Estado e os modos de produção de poder social.
- SANTOS, Boaventura de Souza (1990). O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988). Ed Afrontamento.
- SASSEN, Saskia (2010). A sociology of globalization. London. Ed. Routleged.
- STANDING, Guy (2014). O Precariado: A nova classe perigosa. 1. Ed. Belo Horizonte. Autêntica Editora.
- STANDING, Guy (2015). The Precariat and Class Struggle. *RCCS Annual Review* [Online], 7 | 2015, Online since 01 October 2015, connection on 29 January 2016. Disponível em: <<http://rccsar.revues.org/585>>; DOI: 10.4000/rccsar.585.
- STANGING, Guy (2014). O precariado e a luta de classes. *Revista Crítica de Ciências Sociais* [Online], 103 | 2014, colocado online no dia 26 Maio 2014, criado a 29 Maio 2015. URL: <http://rccs.revues.org/5521>; DOI: 10.4000/rccs.5521.

- WEBER, Max. *A Ética protestante e o espírito do Capitalismo*. São Paulo: Martin Claret, 2001.
- WEBER, Max. *Economia e Sociedade*. São Paulo: Editora UNB. 2004
- WRIGHT, Erik Olin (1978). *Class, Crisis and the State*. London, New Left Books.
- WRIGHT, Erik Olin (1985). *Classes*. London, Verso.
- WRIGHT, Erik Olin (2015). *Understanding Class (Is the Precariat a Class)*. Ed. University of Wisconsin. Madison.

Notas _____

¹ A economia informal da rua tem, portanto, a garantia de que vai conhecer uma retomada do crescimento, e com ela a criminalidade e a insegurança que corroem o tecido da vida cotidiana no gueto. O número de pessoas e famílias sem teto deve aumentar, assim como o de indigentes e de doentes que não recebem tratamento. (...) as cidades poderão enfraquecer as últimas organizações salariais que ainda conservam um certo peso, os sindicatos de empregados municipais, substituindo progressivamente os funcionários locais empregados em postos subalternos por mão-de-obra gratuita dos programas de trabalho forçado (workfare) dos quais os assistidos são, doravante, obrigados a participar (Wacquant, 2001, p. 49).

²(...) cuantas más relaciones laborales se desregularizan o flexibilizan más rápidamente se transforma la sociedad en una sociedad de riesgos, un riesgo que no es calculable ni para el modo de vida de cada individuo ni para el Estado y la esfera política; y más urgente resulta asimismo estudiar la economía política del riesgo desde el punto de vista de sus consecuencias contradictorias para la economía, la política y la sociedad (BECK, 2000, p.11)

³“En resumen: el trabajo ocupaba una posición central en los tres niveles de la sociedad moderna: el individual, el social y el referido al sistema de producción de bienes. Además, el trabajo actuaba como eje para unir esos niveles y era factor principal para negociar, alcanzar y preservar la comunicación entre ellos” (BAUMAN, 2000, p.37)

⁴“Tal como iba a señalar Max Weber, la ética del trabajo, al considerar la tarea ya realizada, “equivalía a un ataque” contra el “tradicionalismo de los trabajadores comunes”, quienes “habían actuado guiados por una visión rígida de sus necesidades materiales, que los llevaba a preferir el ocio y dejar pasar las oportunidades de aumentar sus ingresos trabajando más o durante más tiempo.” El Tradicionalismo “era menospreciado” (BAUMAN, 2000, p.20)

⁵La ética del trabajo desempeñó, entonces, un papel decisivo en la creación de la sociedad moderna. El compromiso recíproco entre el capital y el trabajo, indispensable para el funcionamiento cotidiano y salubre conservación de esa sociedad, era postulado como deber moral, misión y vocación de todos los miembros de la comunidad (en rigor, de todos sus miembros masculinos). La ética del trabajo convocaba los hombres a abrazar voluntariamente, con alegría y entusiasmo, lo que surgía como necesidad inevitable. Se trataba de una lucha que los representantes de la nueva economía- ayudados y amparados por los legisladores del nuevo Estado- hacían todo lo posible por transformar en inmedible. Pero al aceptar esa necesidad por voluntad propia, se deponía toda resistencia a unas reglas vividas como imposiciones extrañas y dolorosas. En el lugar de trabajo no se toleraba la autonomía de los obreros: se llamaba a la gente a elegir una vida dedicada al trabajo; pero una vida dedicada al trabajo significaba la ausencia de elección, la imposibilidad de elección y la prohibición misma de cualquier elección (BAUMAN, 2000, p.37)

⁶(...) la apelación de la ética del trabajo ocultaba el primitivo impulso de apartar a los obreros de la racionalidad del mercado, que parecía ejercer un efecto nocivo sobre la dedicación de sus tareas. Bajo de la ética del trabajo se promovía una ética de la disciplina, ya no importaban el orgullo o el honor, el sentido o la finalidad. El obrero debía trabajar con todas sus fuerzas, día tras día y hora tras hora, aunque no viera el motivo de ese esfuerzo o fuera incapaz de vislumbrar su sentido último (BAUMAN, 2000, p.20)

⁷ “Inicialmente, notamos que os trabalhadores terceirizados ganham, em média, menos do que os trabalhadores próprios. As demais estatísticas mostram, porém, que a comparação dos salários médios desses dois grupos de empregados deve ser feita com cautela, uma vez que há diferenças nos valores médios de variáveis importantes para a determinação da remuneração do trabalhador. Por exemplo, os terceirizados são, em média, três anos mais novos e ficam menos tempo no emprego. Há também diferenças significativas na proporção de mulheres e de trabalhadores brancos entre os grupos” (Stein et al, 2017, p.3)

⁸ “O maior diferencial nos salários foi encontrado para os trabalhadores de Telemarketing que transitam entre as duas formas de contratação com -9% no salário mensal. Trabalhadores de Limpeza e conservação, Montagem e manutenção de equipamentos e TI também apresentam um diferencial negativo, todos entre -5,5% e -6%. Já os trabalhadores envolvidos em atividades de P&D tem um diferencial médio próximo a -2,5%. Por outro lado, os trabalhadores das atividades de Segurança/vigilância recebem, em média, 4,9% a mais quando são terceirizados. O exercício com as ocupações evidencia que existe uma considerável heterogeneidade no diferencial de salário entre empregados terceirizados e próprios conforme as ocupações consideradas. O efeito médio, incondicional a ocupações, é negativo e relativamente pequeno, mas dentro dele encontram-se desde efeitos negativos relativamente mais altos (Telemarketing) até efeitos positivos, como no caso das ocupações de Segurança/Vigilância” (Stein et al, 2017, p.5)

⁹Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley

¹⁰ A ineficácia dos programas de trabalho forçado é tão patente quanto o seu caráter punitivo. Embora eles sejam periodicamente louvados como o remédio milagroso contra a epidemia de “dependência” que afligiria os pobres, nunca nenhum deles permitiu que mais de um punhado de participantes escapasse da miséria (Burtless, 1989). O dispositivo de workfare serve antes de mais nada para “dramatizar” o imperativo do assalariado fazendo “uma advertência a todos os americanos que trabalham mais por salários menores, quando trabalham: existe uma sorte menos invejável e um status mais baixo que o mais duro dos empregos, por pior remunerado que seja” (Piven e Cloward, 1994: 396). E para embelezar as estatísticas da agência de assistência social, “maquiando” os assistidos como assalariados e identificando ao mesmo tempo a população assistida nas zonas urbanas degeneradas que lhes são reservadas (Wacquant, 2001, p.28)