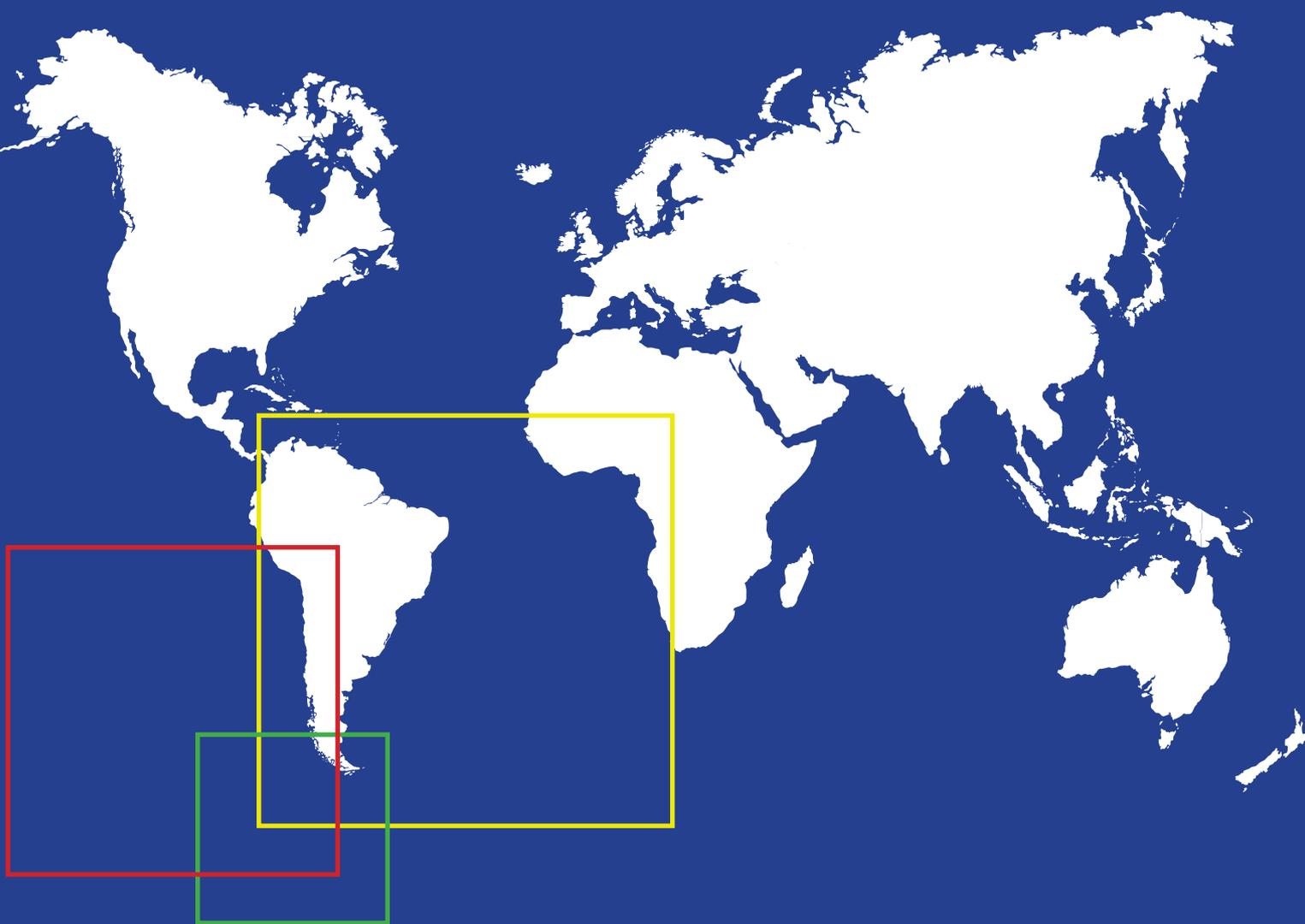




Oficina
Internacional
del Trabajo

Perfil del trabajo decente en BRASIL



Perfil del trabajo decente en BRASIL

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados en el Reino Unido – Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; correo electrónico cla@cla.co.uk], en los Estados Unidos – Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; correo electrónico info@copyright.com] o en otros países con Organizaciones de Derechos de Reproducción asociadas, pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se hayan expedido con este fin.

ILO Cataloguing in Publication Data:

Perfil del trabajo decente en Brasil / Organización Internacional del Trabajo. – Ginebra y Brasilia: OIT, 2010.
1 v.

ISBN: 978-92-2-322949-8 (print); 978-92-2-322950-4 (web pdf)

International Labour Office; ILO Office in Brasilia

trabajo decente / oportunidades de empleo / condiciones de trabajo / seguridad social / diálogo social / Brasil
13.01.1

También disponible en inglés: Decent work country profile Brazil / International Labour Office. – Geneva and Brasilia: ILO, 2009 – ISBN 978-92-2-122949-0 (print); 978-92-2-122950-6 (web pdf).

También disponible en portugués: Perfil do trabalho decente no Brasil / Escritório da Organização Internacional do Trabalho. – Ginebra e Brasilia: OIT, 2009 - ISBN 978-92-2-822949-3 (print); 978-92-2-822950-9 (web pdf).

Coordinación: Janine Berg, José Ribeiro y Malte Luebker.

Traducción: Jorge Lara.

Revisión en la traducción al español: Rosa Ana Ferrer.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Este documento fue elaborado con el apoyo financiero de la Comisión Europea. Las opiniones y comentarios expresados no reflejan necesariamente la opinión oficial de la Comisión Europea. Para más información véase el web-site del proyecto: <http://www.ilo.org/map>.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns y www.oitbrasil.org.br

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Prólogo

En 1999, la OIT desarrolló el concepto de trabajo decente, con la intención de promover el acceso al empleo productivo basado en la igualdad de oportunidades y en los derechos al trabajo, protección social y promoción del diálogo social. Los Gobiernos y Estados Miembros de la OIT, así como las organizaciones de empleadores y trabajadores, reconocieron la importancia de monitorear el progreso del trabajo decente y en el año 2008, la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptó la Declaración sobre justicia social para una globalización equitativa (2008) que recomienda, entre otras medidas, que los Estados Miembros consideren “el establecimiento de indicadores o estadísticas apropiadas, si fuera necesario con la asistencia técnica de la OIT, para monitorear y evaluar el progreso [en materia de trabajo decente]”.¹

En septiembre de 2008, una Reunión tripartita de expertos en medición del trabajo decente suministró las directrices para que la Oficina de la OIT recopilase un conjunto de indicadores. Dichos indicadores cubren diez áreas temáticas, variando desde oportunidades de empleo, jornada de trabajo y conciliación entre el trabajo, la vida personal y familiar hasta el diálogo social y representación de asalariados y empleadores. Adicionalmente, también es objeto de análisis el contexto económico y social que condiciona el trabajo decente. Además de datos estadísticos, el concepto también incluye información cualitativa sobre los derechos del trabajo y el marco jurídico e institucional para el trabajo decente.

En noviembre de 2008, el cuerpo directivo de la OIT concordó en aplicar esta metodología bajo la forma de una prueba piloto en un número limitado de países. El Gobierno de Brasil manifestó interés en colaborar con la iniciativa y sugirió integrarse a la prueba piloto, junto con Austria, Malasia, Tanzania y Ucrania. El Gobierno brasileño ya venía recopilando una lista de indicadores para evaluar su progreso para alcanzar las metas de la Agenda de trabajo decente en Brasil, implementada en mayo de 2006. Su inclusión como país piloto representó una oportunidad para evaluar los avances obtenidos durante la última década.

En los días 11 y 12 de agosto de 2009, la Oficina de la OIT en Brasil organizó un Taller tripartito de indicadores de trabajo decente, con el objetivo de evaluar un conjunto de indicadores propuestos para Brasil además de considerar la posibilidad de incluir otros, tomando en cuenta la disponibilidad de información y los principales indicadores ya homologados en el ámbito de la OIT durante la Reunión tripartita de expertos en medición del trabajo decente. El Taller contó con la participación de representantes del Ministerio de Trabajo y Empleo, de organizaciones de empleadores y trabajadores, del IBGE e IPEA, y la academia. Además de proponer indicadores adicionales, se discutieron las fuentes estadísticas que podrían ser usadas para medir el progreso del trabajo decente en el país, así como algunos resultados preliminares.

Después de la realización del taller, la Oficina de la OIT en Brasil preparó un informe sobre el perfil del trabajo decente en el país, que evalúa el progreso en materia de trabajo decente en Brasil desde el año 1992. Dicho informe incluye algunos, pero no todos, de los indicadores propuestos en el taller de agosto de 2009. Además de representar un primer intento sistematizado para medir el progreso alcanzado, el

¹ Ver Párrafo (II.B. ii) de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en la 97ª Sesión en Ginebra el 10 de junio de 2008, y disponible en el link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf

objetivo es que este modelo de informe pueda constituirse en un instrumento de monitoreo y evaluación anual – al contemplar las diez dimensiones de trabajo decente, así como el contexto económico y social – además de relevar los principales avances y cambios derivados de las políticas.

El presente informe muestra progresos alentadores en las más diversas áreas, como por ejemplo la reducción del trabajo infantil, el aumento del número de trabajadores con contrato formal de trabajo y la ampliación de la proporción de personas mayores que reciben jubilación o pensión. Por otro lado, pone en evidencia la permanencia de muchos desafíos, como la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, y entre trabajadores blancos y negros; el elevado número de adolescentes y jóvenes que no trabajan ni estudian; y la existencia de trabajo forzoso.

Agradecemos a la Unión Europea por financiar parte de estas actividades en el ámbito del Proyecto OIT/CE “Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente” (MAP), y esperamos que, dado el plazo relativamente corto, obtuvimos éxito en la elaboración de un realístico y expresivo perfil del trabajo decente en Brasil, que es objeto de interés de lectores de dentro y fuera del país.

Laís Abramo

Directora, Oficina
de la OIT en Brasil

Stephen Pursey

Asesor Senior del Director General
de la OIT

Director, Departamento
de Integración de Políticas

Agradecimientos

El *Perfil del trabajo decente en Brasil* fue elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo en Brasil. Se agradece la contribución del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) en este esfuerzo, particularmente, por liderar la iniciativa de recopilar una lista de indicadores de trabajo decente para Brasil, a través de una serie de talleres técnicos realizados en 2008. También, el reconocimiento para los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores brasileños, que participaron del taller técnico tripartito en agosto de 2009, con el objetivo de consolidar una lista de indicadores del trabajo decente de interés para Brasil. Asimismo, para los representantes del IBGE, IPEA y la academia, que participaron en el taller y suministraron asistencia técnica cuando fue necesario. Por último, un agradecimiento a la Unión Europea por financiar el presente estudio en el marco del Proyecto OIT/CE “Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente” (MAP).

Las declaraciones realizadas en el *Perfil del trabajo decente en Brasil* no reflejan necesariamente las posiciones de las instituciones antes mencionadas. Cualquier error y eventuales omisiones son de completa responsabilidad de la Oficina Internacional del Trabajo.

Introducción

Brasil registra importantes avances en algunas áreas importantes en la promoción del trabajo decente en el período 1992-2007. Se mantuvo la trayectoria de crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y el nivel de ocupación volvió a crecer durante la década del 2000, después de la caída experimentada durante los años 1990. La reanudación de un ritmo más elevado y consistente del crecimiento económico aliada a una mayor elasticidad producto-empleo, después de 2003, repercutió directa y positivamente en el mercado de trabajo y la tasa de desempleo se redujo sistemáticamente entre 2003 y 2007. En este mismo período, se aceleró el ritmo de expansión del empleo formal y, por consiguiente, la tasa de informalidad disminuyó. Impulsados por el control de la inflación (a partir de 1994, con la implantación del Plan Real) y por el aumento real del salario mínimo, sobre todo a partir de 2003, crecieron los niveles de ingresos de los trabajadores y contribuyeron a la reducción de la pobreza y de la desigualdad, y al mejoramiento general de las condiciones de vida de la población. El trabajo infantil experimentó una significativa reducción y creció exponencialmente el número de trabajadores liberados de situaciones de trabajo forzoso o en condiciones análogas a la esclavitud.

El aumento de la formalidad hizo crecer el número de personas ocupadas que contribuyen a la previsión social y fue ampliado el gasto social como proporción del Producto Interno Bruto (PIB). Asimismo, aumentó la cantidad de personas mayores que se benefician de una jubilación o pensión. Entre 1992 y 2007 se redujo el porcentaje de trabajadores con jornada de trabajo excesiva y creció la proporción de aquellos con mayores tiempos de permanencia en el trabajo. Después de experimentar una reducción durante los años 1990, la tasa de sindicación volvió a crecer durante la década de 2000. A partir de 2003, aumentaron de forma significativa los acuerdos colectivos que aseguran renovaciones e incrementos reales de salarios.

A pesar de la reducción de las brechas durante el período en análisis, aún perduran significativas desigualdades de género y raza en el mercado de trabajo, que contribuyen decisivamente a la persistencia de déficit de trabajo decente entre mujeres y negros¹. El crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral no fue acompañada por una redefinición de las relaciones de género en el ámbito de las responsabilidades domésticas, lo que viene sometiendo a las trabajadoras a una doble jornada de trabajo.

Inclusive, ante los avances obtenidos, el desafío de erradicar el trabajo infantil es grande. El número de niños trabajando todavía es elevado y se observó una desaceleración en la trayectoria de reducción del trabajo infantil en los últimos años de la serie histórica. El desempleo juvenil continúa en niveles bastante elevados (siendo más del doble en comparación con los adultos), además de ser preocupante la proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan, su reducción viene presentando gran resistencia.

Vale resaltar que el conjunto de estos análisis incluye la situación del mercado de trabajo hasta el año 2007 en función de la disponibilidad de los datos de la última PNAD divulgada, conforme será explicado en el siguiente tópico. Frente a esta situación, la mayor parte de los análisis no trata de los cambios en el mercado de trabajo provenientes de la crisis internacional, desencadenada a partir del último trimestre de 2008. Sin embargo, de forma bastante concisa, puede mencionarse que los impactos más perceptibles de la crisis hasta el presente momento fueron el aumento del desempleo y el enfriamiento de la creación de empleos formales. Por otro lado, se debe resaltar que a partir del segundo trimestre de 2009 los indicadores volvieron a mejorar en comparación con el

¹ En el caso de los indicadores por color o raza, la categoría 'negros' incluye la población autodeclarada de negros, pardos e indígenas, y la categoría 'blancos' incluye la población de blancos y amarillos.

período inmediatamente post crisis, pero sin recuperar los niveles observados antes de dicha crisis.

El presente informe hace un análisis de la evolución del trabajo decente en Brasil durante el período 1992-2007. La principal fuente de información utilizada fue la Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios (PNAD) del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE). Vale resaltar que los cambios metodológicos realizados en la PNAD a inicios de la década de los noventa, más precisamente a partir de la encuesta de 1992, impidieron la comparabilidad de los indicadores de mercado de trabajo con las décadas anteriores. Los datos de la PNAD referentes al año de 2008 fueron divulgados por el IBGE el 18 de septiembre de 2009, por lo tanto no estaban disponibles para su uso en este informe, hasta la fecha límite para su conclusión. No obstante, los datos de la Encuesta Mensual de Empleo del IBGE (PME) fueron usados para analizar los principales efectos de la crisis en el empleo y en los ingresos de los trabajadores. La PME abarca las seis principales regiones metropolitanas del país (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Río de Janeiro, Sao Paulo y Porto Alegre) y corresponde a aproximadamente 25% de la población económicamente activa nacional. También fue utilizada información complementaria tales como registros administrativos de los ministerios de Trabajo y Empleo, Previsión Social y Salud, además de datos puestos a disposición por el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (DIEESE) e Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA).

La construcción de los indicadores y el análisis del mercado de trabajo tomó en consideración la población de 16 años o más edad –en función de la legislación nacional acerca de la edad mínima para el ejercicio del trabajo en el país, que lo prohíbe hasta los 16 años, salvo en condiciones de aprendizaje a partir de los 14 años–, la exención del trabajo infantil y de algunos indicadores cuyo rango etario fue delimitado en el seno de la Reunión de expertos en medición del trabajo decente, realizada en noviembre de 2008, con el objetivo de permitir la comparabilidad entre países. Siempre que sea posible, los indicadores fueron desagregados por sexo y color/raza y ubicación del domicilio (urbana y rural), con el objetivo de dilucidar las especificidades de la evolución del trabajo decente entre distintos segmentos poblacionales.

En los días 11 y 12 de agosto de 2009, fue realizado en Brasilia un taller tripartito de indicadores de trabajo decente con el objetivo de evaluar un conjunto de indicadores propuestos para Brasil, además de considerar la posibilidad de incluir otros, observándose la disponibilidad de información y aquellos indicadores principales ya homologados en el ámbito de la OIT². Estos indicadores serán desarrollados próximamente y, por lo tanto, lamentablemente, no fue posible incluir la mayoría de ellos en este informe.

² Ver OIT, “Oficina de Consulta Tripartite sobre Indicadores de Trabalho Decente para o Brasil” [“Taller de consulta tripartite sobre indicadores de trabajo decente para Brasil”] Informe del Taller (Brasilia y Ginebra, 2009).

Notas técnicas

Con el fin de garantizar la comparabilidad de la información proveniente de la PNAD a lo largo de la serie histórica de 1992 a 2007, fueron considerados, para los años de 2004 a 2007, los datos para el conjunto del país sin el área rural de la región Norte (excepto el estado de Tocantins), ya que la PNAD no presentaba cobertura del área rural de esta región entre 1992 y 2003.

La comparación de los datos de la PNAD de la década de 2000 con la década de 1990 debe considerar que la clasificación de las áreas urbana y rural en Brasil es realizada de acuerdo con la legislación territorial administrativa vigente en la época de los censos demográficos. Frente a este contexto, aunque la legislación haya alterado la clasificación de determinadas áreas en el período entre los censos, la definición establecida durante el Censo Demográfico 1991 fue mantenida para las encuestas de la PNAD realizadas desde 1992 hasta 1999 y; también, la clasificación vigente en el Censo Demográfico 2000 permaneció para las encuestas de la PNAD desde 2001 hasta 2007. Consecuentemente, las estadísticas por situación urbana y rural no captan integralmente su evolución, y las diferencias se intensifican a medida que los resultados obtenidos se alejan del año de

realización del censo demográfico que sirvió de referencia para la clasificación de la ubicación del domicilio (urbana y rural). Además, las significativas alteraciones en la legislación observadas entre un censo demográfico y otro dificultan la comparación de áreas urbanas y rurales entre diferentes décadas.

A partir del año 2002, la Clasificación Brasileña de Ocupaciones – Domiciliar – CBO Domiciliar y la Clasificación Nacional de Actividades Económicas – Domiciliar – CNAE-Domiciliar pasaron a ser adoptadas para la clasificación de las ocupaciones y actividades sondeadas en la PNAD. Frente a esta situación, en diversas categorías no fue posible establecer comparaciones entre las décadas de 1990 y 2000, por lo tanto, el análisis se limita al período 2002-2007.

En el caso de los indicadores por color o raza, la categoría ‘negros’ incluye la población autodeclarada de negros, pardos e indígenas, y la categoría ‘blancos’ incluye la población de blancos y amarillos. En 2007, la composición de la población brasileña por raza y color presentaba la siguiente distribución: blancos (49,4%), pardos (42,3%), negros (7,4%) y amarillos o indígenas (0,8%).

Índice

Prólogo	iii
Agradecimientos	v
Introducción	vii
Notas técnicas	ix
Lista de tablas de indicadores de trabajo decente	xii
Lista de indicadores sobre el marco jurídico	xiii
1. Oportunidades de empleo	1
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo	9
3. Horas de trabajo decentes	13
4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	17
5. Trabajo que debería abolirse	23
6. Estabilidad y seguridad del trabajo	29
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	33
8. Entorno de de trabajo seguro	37
9. Seguridad social	43
10. Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores	49
11. Contexto económico y social del trabajo decente	53

Lista de tablas de indicadores de trabajo decente

Tabla 1.	Oportunidades de empleo	2
Tabla 2.	Ingresos adecuados y trabajo productivo	10
Tabla 3.	Horas de trabajo decentes	14
Tabla 4.	Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	18
Tabla 4.1	Población de 16 años o más de edad ocupada en el trabajo principal, que realiza tareas domésticas según el promedio de horas semanales dedicadas al mercado de trabajo y a las tareas domésticas, por sexo, 2007	20
Tabla 4.2	Tiempo de desplazamiento desde la residencia del trabajador hasta el local de trabajo. Brasil, total de las regiones metropolitanas y metrópolis de Sao Paulo y Río de Janeiro, 2007	21
Tabla 5.	Trabajo que debería abolirse	24
Tabla 6.	Estabilidad y seguridad en el trabajo	30
Tabla 7.	Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	34
Tabla 8.	Entorno de trabajo seguro	38
Tabla 9.	Seguridad social	44
Tabla 10.	Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	51
Tabla 11.	Contexto económico y social del trabajo decente	54

Lista de indicadores sobre el marco jurídico

Indicador sobre el marco jurídico 1.	Compromiso del gobierno con el pleno empleo	4
Indicador sobre el marco jurídico 2.	Seguro de desempleo	5
Indicador sobre el marco jurídico 3.	Salario mínimo legal	11
Indicador sobre el marco jurídico 4.	Máximo de horas de trabajo	13
Indicador sobre el marco jurídico 5.	Vacaciones anuales pagadas	15
Indicador sobre el marco jurídico 6.	Licencia de maternidad	21
Indicador sobre el marco jurídico 7.	Licencia parental	22
Indicador sobre el marco jurídico 8.	Trabajo infantil	25
Indicador sobre el marco jurídico 9.	Trabajo forzoso	26
Indicador sobre el marco jurídico 10.	Terminación de la relación de trabajo	31
Indicador sobre el marco jurídico 11.	Igual oportunidad y trato	35
Indicador sobre el marco jurídico 12.	Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor	36
Indicador sobre el marco jurídico 13.	Seguro de lesiones profesionales	39
Indicador sobre el marco jurídico 14.	Inspección del trabajo	40
Indicador sobre el marco jurídico 15.	Pensión	45
Indicador sobre el marco jurídico 16.	Incapacidad para trabajar a causa de enfermedad/licencia por enfermedad	46
Indicador sobre el marco jurídico 17.	Incapacidad para trabajar debido a invalidez	47
Indicador sobre el marco jurídico 18.	Libertad sindical y derecho de asociación	50
Indicador sobre el marco jurídico 19.	Derecho de negociación colectiva	52
Indicador sobre el marco jurídico 20.	Consultas tripartitas	52
Indicador sobre el marco jurídico 21.	Administración del trabajo	56

1 Oportunidades de empleo¹

El trabajo es uno de los principales vínculos entre el desarrollo económico y el desarrollo social, una vez que representa uno de los principales mecanismos por medio de los cuales sus beneficios pueden llegar efectivamente a las personas y, por lo tanto, ser mejor distribuidos. Cerca del 80% del ingreso total de las familias latinoamericanas, es decir, gran parte del ingreso familiar y, por consiguiente, de las condiciones de vida de los individuos, depende primordialmente de los ingresos generados en el mercado de trabajo². Por ese motivo, las oportunidades de empleo representan uno de los principales pilares para la promoción del trabajo decente. Los principales indicadores utilizados para analizar las oportunidades de empleo, en el presente informe, son las tasas de participación, el nivel de ocupación y la tasa de desempleo.

De modo general, la oferta laboral es determinada por el tamaño de la población (resultante de las tasas anteriores de crecimiento vegetativo y migración líquida), por la estructura de la población por edad y sexo determinada por la interacción entre fecundidad, mortalidad y migración, y por el comportamiento de las tasas de participación (proporción de las personas económicamente activas en relación a las personas en edad activa) por edad y sexo que, a su vez, son influenciadas por factores económicos, sociales y culturales.

Tradicionalmente, las mujeres participan menos que los hombres en el mercado de trabajo. Sin embargo, es importante resaltar el hecho que, en

general, el concepto de trabajo está basado en una definición de actividad económica que no abarca un conjunto de actividades más comúnmente realizadas por las mujeres. Siendo así, varias trabajadoras son encuadradas en la condición de económicamente “inactivas”. En virtud de esta “invisibilidad del trabajo femenino”, un significativo aporte laboral de las mujeres es subestimado y no se refleja en la tasa de participación. Con base en las informaciones de la PNAD es posible constatar la real dimensión de este proceso de subestimación del efectivo trabajo femenino. En Brasil, en 2007, de un total de 23,1 millones de mujeres “inactivas”, de 16 a 64 años de edad, cerca del 92% (21,2 millones) realizaban tareas domésticas³. Entre los hombres inactivos, la proporción era de solo 49,1%. Esta invisibilidad del trabajo femenino es más evidente al constatar que las mujeres brasileñas económicamente “inactivas” dedicaban en promedio 33 horas de trabajo semanal a los quehaceres domésticos.

A pesar de ello, las tasas de participación femenina vienen creciendo a un ritmo bastante superior a las masculinas. En efecto, la participación femenina en el mercado de trabajo de ser 56,7% en 1992 creció a 64% en 2007; es decir, cerca de siete puntos porcentuales en 15 años. Por otro lado, la participación masculina presentó una reducción al pasar de 89,8% a 86,3%, durante el mismo período. Como resultado de estas tendencias opuestas disminuyó la diferencia de participación entre hombres y mujeres y la tasa de participación total presentó un pequeño crecimiento al

¹ Autores principales de los capítulos 1 a 11: José Ribeiro y Janine Berg. Autor de los indicadores sobre el marco jurídico: Lee Swepston.

² CEPAL, Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe, LC/G.2335/Rev.1 (Santiago de Chile, 2007).

³ Tareas domésticas abarcan la realización, en el domicilio de residencia, actividades no económicas (es decir, que no atienden a las condiciones establecidas en el concepto de trabajo) como: arreglar o limpiar la residencia, cocinar, lavar ropa, cuidar de los hijos o de menores de edad, orientar o dirigir trabajadores domésticos, etc.

Tabla 1. Oportunidades de empleo

Indicador de trabajo decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tasa de participación (16 a 64 años), en %	72,8	72,6	..	73,2	71,2	72,1	72,1	72,9	..	72,4	73,4	73,6	74,3	75,2	75,0	74,8
Mujeres	56,7	56,6	..	58,3	56,2	57,5	57,8	59,6	..	59,5	61,1	61,6	62,8	64,3	64,2	64,0
Hombres	89,8	89,6	..	89,0	87,2	87,7	87,3	87,2	..	86,3	86,6	86,3	86,7	87,0	86,5	86,3
Negros	73,8	73,5	..	73,7	71,7	72,7	72,7	73,2	..	72,3	73,6	73,5	74,3	75,1	74,6	74,5
Blancos	72,0	72,0	..	72,8	70,8	71,7	71,6	72,7	..	72,5	73,3	73,6	74,3	75,4	75,3	75,0
Rural	81,2	81,4	..	81,6	77,7	79,8	78,8	80,6	..	79,2	80,0	79,9	80,5	81,2	80,1	79,0
Urbano	70,7	70,5	..	71,2	69,7	70,4	70,6	71,2	..	71,3	72,3	72,5	73,3	74,2	74,1	74,1
Ocupados / PIA (16 a 64 años), en %	68,1	68,3	..	68,8	66,4	66,6	65,7	65,9	..	65,6	66,7	66,3	67,6	68,1	68,5	68,6
Mujeres	52,2	52,5	..	54,1	51,4	51,8	51,1	52,3	..	52,3	54,0	54,0	55,4	56,3	57,0	57,0
Hombres	85,0	85,0	..	84,4	82,4	82,3	81,1	80,3	..	79,8	80,2	79,5	80,7	80,7	80,8	81,0
Negros	68,5	68,5	..	68,9	66,5	66,5	65,7	65,4	..	64,5	65,9	65,4	66,6	67,0	67,4	67,6
Blancos	67,8	68,1	..	68,8	66,3	66,7	65,6	66,3	..	66,5	67,3	67,1	68,4	69,1	69,5	69,5
Rural	79,9	80,1	..	80,2	76,0	78,0	76,4	78,1	..	77,0	77,8	77,7	78,2	78,8	77,5	76,6
Urbano	65,2	65,4	..	66,1	64,2	64,0	63,2	63,1	..	63,6	64,8	64,4	65,8	66,3	67,0	67,3
Tasa de desempleo (16 a 64 años), en %	6,4	6,0	..	6,0	6,8	7,7	8,9	9,7	..	9,4	9,2	9,9	9,1	9,5	8,6	8,3
Mujeres	8,0	7,3	..	7,2	8,6	9,8	11,5	12,2	..	12,0	11,7	12,4	11,9	12,4	11,2	11,0
Hombres	5,4	5,1	..	5,1	5,5	6,1	7,1	7,9	..	7,6	7,3	7,9	7,0	7,2	6,5	6,1
Negros	7,2	6,8	..	6,6	7,3	8,4	9,6	10,8	..	10,9	10,4	11,0	10,3	10,8	9,6	9,3
Blancos	5,8	5,4	..	5,5	6,3	7,1	8,3	8,8	..	8,3	8,2	8,9	8,0	8,3	7,6	7,3
Rural	1,6	1,5	..	1,7	2,1	2,3	3,0	3,1	..	2,7	2,7	2,7	2,9	3,1	3,2	3,1
Urbano	7,8	7,3	..	7,1	7,9	9,0	10,4	11,4	..	10,7	10,4	11,2	10,2	10,7	9,6	9,2
Tasa de formalidad (16 a 64 años), en %¹	46,4	45,7	..	45,5	46,0	45,5	44,8	43,9	..	45,2	44,5	45,7	46,3	46,9	48,1	49,5
Mujeres	40,8	40,2	..	40,8	42,5	42,2	42,4	41,4	..	43,1	42,7	43,7	43,9	44,3	45,5	46,7
Hombres	50,0	49,2	..	48,6	48,3	47,6	46,4	45,6	..	46,6	45,9	47,1	48,1	48,7	50,0	51,6
Negros	36,6	35,9	..	36,0	37,2	36,3	35,8	34,7	..	36,7	36,1	37,0	38,2	39,2	40,5	42,5
Blancos	54,2	53,3	..	52,8	52,7	52,6	51,9	51,1	..	51,9	51,4	52,9	53,2	53,8	55,0	56,0
Rural	15,3	15,7	..	15,8	17,8	16,5	17,2	17,7	..	15,5	15,5	16,5	17,4	18,0	19,3	20,5
Urbano	56,4	55,0	..	54,4	54,1	53,8	52,7	51,6	..	51,7	50,8	51,9	52,3	52,9	53,8	55,1
Proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan (15 a 24 años), en %	21,1	20,2	..	19,3	19,9	19,6	19,6	18,9	..	19,4	18,9	18,9	18,7	18,7	18,8	18,8
Mujeres	31,4	30,1	..	28,2	28,5	28,2	28,2	26,9	..	27,5	26,1	26,4	25,8	25,9	25,8	25,8
Hombres	10,8	10,2	..	10,4	11,5	11,0	11,0	11,0	..	11,1	11,6	11,6	11,5	11,6	11,8	12,0
Negros	22,7	21,5	..	21,0	21,9	21,5	21,2	20,6	..	21,5	20,8	21,1	20,6	21,0	21,0	21,2
Blancos	19,6	19,0	..	17,7	18,2	17,9	18,1	17,3	..	17,3	16,9	16,8	16,7	16,3	16,5	16,2
Rural	17,8	17,3	..	17,4	19,2	17,5	17,3	15,9	..	16,9	15,7	16,0	15,7	15,7	16,9	16,9
Urbano	22,0	21,0	..	19,7	20,1	20,1	20,1	19,7	..	19,8	19,4	19,5	19,2	19,3	19,2	19,2
Tasa de desempleo juvenil (15 a 24 años), en %	11,9	11,5	..	11,4	12,6	14,4	17,2	18,3	..	17,9	18,0	19,0	18,4	19,6	18,0	17,0
Mujeres	15,0	14,2	..	14,1	16,1	18,4	22,3	23,0	..	22,4	22,8	24,5	23,5	25,1	23,1	22,1
Hombres	9,9	9,8	..	9,7	10,3	11,8	13,8	15,1	..	14,6	14,6	15,1	14,5	15,5	14,0	13,2
Negros	12,3	12,0	..	11,8	12,9	14,8	17,5	18,9	..	19,2	18,9	19,7	19,5	21,0	19,0	18,0

Indicador de trabajo decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Blancos	11,5	11,1	..	11,1	12,4	14,1	17,0	17,7	..	16,6	17,1	18,3	17,2	18,1	16,8	15,9
Rural	3,1	3,1	..	3,3	4,1	4,5	6,2	6,2	..	5,2	5,5	5,7	5,9	6,9	7,1	7,1
Urbano	14,7	14,3	..	13,9	15,1	17,3	20,3	21,7	..	20,5	20,7	21,7	20,9	22,2	20,1	18,8

Nota:

¹ Corresponde a la participación de la sumatoria de los trabajadores formales, inclusive los trabajadores domésticos, de los militares y funcionarios públicos estatutarios, de los empleadores y de los trabajadores por cuenta propia que contribuyen a la previsión social, en la estructura ocupacional total.

Fuente: IBGE – PNAD (ver Notas técnicas).

pasar de 72,8% en 1992 a 74,8% en 2007. Como resultado de la mayor incorporación al mercado de trabajo, en 2007 las mujeres representaron el 44% de la PEA nacional, en comparación al 40% registrado en 1992.

El análisis del nivel de ocupación⁴ total demuestra que las tasas vigentes (alrededor del 68%) en los primeros años de la década pasada (1992 y 1993) eran prácticamente las mismas de los años 2006 y 2007 (68,6%). Sin embargo, vale resaltar que, durante los últimos años de la serie histórica, la tasa de ocupación evolucionó 2,3 puntos porcentuales, al pasar de 66,3% en 2003 a 68,6% en 2007. A través de una perspectiva de género, las tasas presentaron comportamientos muy diferentes. En efecto, el período de 1992 a 2007 fue marcado por un crecimiento del nivel de ocupación de las mujeres (de 52,2% a 57%) frente a una disminución de la ocupación masculina (de 85% a 81%), reflejando la misma tendencia ya apuntada en relación a la tasa de participación. Como resultado, se redujo la diferencia entre los niveles de ocupación de hombres y mujeres: de 32,8 puntos porcentuales, en 1992 a 24 en 2007; es decir, 8,8 puntos porcentuales en 15 años. Con relación al atributo color/raza, se observa que el nivel de ocupación de los trabajadores blancos aumentó ligeramente de 67,8% a 69,5% entre 1992 y 2007, mientras que entre los ocupados negros se observó una ligera disminución (de 68,5% a 67,6%).

La trayectoria del desempleo a lo largo del período analizado fue bastante sensible a los períodos de crisis económica y de mayor intensidad del cre-

cimiento del PIB. La tasa de desocupación bajó de 6,4% a 6% entre 1992 y 1995, beneficiándose de la recuperación del crecimiento económico durante el trienio 1993-1995 (promedio de crecimiento del PIB de 4,8% al año), en función, fundamentalmente, de la implementación del Plan Real y de la consecuente reducción de la inflación. Por otro lado, durante el trienio 1997-1999 el desempleo volvió a elevarse de manera significativa, alcanzando 9,7% de la PEA en 1999. Entre los factores que explican este resultado están los fuertes impactos de las crisis asiática (1997) y rusa (1998) sobre la economía brasileña, que forzaron al país a desvalorizar el Real a inicio de 1999 y enfriaron el ritmo de crecimiento del PIB.

Durante la primera mitad de la década de 2000, la tasa de desempleo permaneció elevada, llegando a cerca de dos dígitos (9,9%) en 2003. Se debe resaltar que, además de las bajas tasas de crecimiento del PIB, el desempleo fue también impulsado por la mayor oferta de trabajadores en el mercado laboral durante este período. En efecto, la tasa de participación evolucionó de 72,4% en 2001 a 75% en 2005, a pesar de la reducción del ritmo promedio de crecimiento de la población en edad activa comparada con la década de 1990. La aceleración del crecimiento de la economía a partir de 2005, combinada con una mayor elasticidad producto-empleo y los sucesivos incrementos del empleo formal, permitió que el desempleo vuelva a bajar de 9,5% a 8,6% entre 2005 y 2006, y posteriormente siga disminuyendo hasta ser 8,3% en 2007.

Por otro lado, al contrario de lo que sucedió con la tasa de participación y el nivel de ocupación, se ampliaron las diferencias entre las tasas

⁴ Número de ocupados de 16 a 64 años de edad sobre la Población en Edad Activa (PIA) del mismo rango de edad.

Indicador sobre el marco jurídico 1. Compromiso del gobierno con el pleno empleo

Legislación, políticas o instituciones: Una serie de iniciativas para la creación de empleos y crecimiento económico son citadas en los comentarios de la Comisión de Expertos. La Comisión parece aceptar que “los objetivos del pleno empleo productivo y de trabajo decente que se expresan en la memoria del Gobierno constituyen metas fundamentales en las políticas gubernamentales”. Las observaciones de los expertos en 2008 (publicadas en 2009) solicitan información respecto a las providencias de la Agenda nacional de trabajo decente para reducir la tasa de desempleo y la duración promedio del desempleo. “En particular, la Comisión desea recibir información sobre las medidas que se han ejecutado para promover el desarrollo local, fortalecimiento de pequeñas y micro empresas y cooperativas e iniciativas de la economía solidaria con el fin de seguir generando empleo productivo.”

En 1990 la legislación creó el Consejo Deliberativo del FAT (CODEFAT) para administrar el Fondo de Amparo del Trabajador (FAT). El CODEFAT es un colegiado tripartito, donde los trabajadores, empleadores y gobierno son igualmente representados. Surge como el organismo central de promoción del empleo, aunque no sea el único.

Evidencia de una efectiva implementación: De la Observación de la Comisión de Expertos de 2008 (publicado en 2009): “Según datos publicados por la OIT en Panorama Laboral 2007, el crecimiento del PIB, que fue de un 5,3 por ciento, se aceleró en 2007 en un 1,6 puntos respecto del año anterior (3,7 por ciento), lo que se asocia con la fuerte inversión privada así como con la inversión pública en infraestructura estimulada por el Gobierno a través del PAC. Los indicadores del mercado de trabajo también tuvieron un resultado favorable”.

La tasa de desempleo urbano cayó de 10,2% en 2006 para 9,9% en 2007. Estos resultados positivos también se reflejaron en el incremento del empleo formal. De acuerdo con datos de la Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS), del Ministerio de Trabajo y Empleo, 2,4 millones de empleos formalizados fueron creados en 2007, el mejor resultado para el período desde 1985. Los sectores que presentaron mayores tasas de expansión del empleo fueron la construcción civil (16,1%), el comercio (8,1%) y la industria de transformación (7,4%). En términos absolutos, los sectores que más se destacaron, fueron: Servicios (706 mil empleos), industria de transformación (487 mil) y administración pública (477 mil).

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), ratificado en 1969.

Fuentes:

1. Informes gubernamentales sobre el Convenio núm. 122.
2. Observaciones de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 122 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0090&year=2009&type=O&conv=C122&lang=ES>).

de desempleo de hombres y mujeres, blancos y negros. Entre 1992 y 2007, la tasa de desempleo de los hombres creció de 5,4% a 6,1% (0,7 punto porcentual) y el de las mujeres se expandió en 3 puntos porcentuales (p.p.) al pasar de 8% a 11%. Entre los trabajadores blancos la tasa aumenta de 5,8% a 7,3% (1,5 p.p.) y entre los negros de 7,2% a 9,3% (2,1 p.p.), para los mismos años, respectivamente.

Uno de los principales rasgos estructurales del mercado laboral juvenil en Brasil (así como en otros países) es la prevalencia de tasas de desempleo significativamente más elevadas que las correspondientes a la población adulta. En efecto, mientras que en 2007 la tasa total de desempleo (referente a los trabajadores de 16 a 64 años de edad) era de 8,3%, entre los jóvenes (15 a 24 años de edad) esta cifra era 17%, es decir, era más del

doble. La magnitud de la tasa de desempleo juvenil contribuye a que también sea significativo el número de jóvenes en el total de desempleados. De hecho, en el año 2007, frente a la población total desocupada de 7,8 millones de trabajadores, cerca de 3,6 millones de personas (46,7% del total) tenían edades entre 15 y 24 años.

La tasa de desempleo entre los jóvenes se elevó de 11,9% a 17% entre 1992 y 2007 (correspondiente a 5,1 p.p.), después de haber alcanzado un pico de 19,4% en 2005. La tasa de desempleo de los adultos también aumentó en ese período, pero con menor intensidad (1,9 p.p.) al pasar de 6,4% a 8,3%. Se debe resaltar que, entre 2005 y 2007 la desocupación cayó tanto entre jóvenes como entre adultos en función de los niveles de crecimiento económico y del consecuente desempeño del mercado formal de trabajo. Sin embargo, las signifi-

Indicador sobre el marco jurídico 2. Seguro de desempleo

Legislación, políticas o instituciones: Ley del seguro de desempleo (nº. 8036 y nº. 7.998 de 11 de enero de 1990 y enmiendas en 1994 y 2000). El Ministerio de Trabajo y Empleo (<http://www.mte.gov.br>) es el responsable por la supervisión del beneficio que es financiado con recursos del Fondo de Amparo del Trabajador (FAT). El Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo del Trabajador (CODEFAT), de naturaleza tripartita, delibera sobre el programa. *Tipo de programa:* Sistema de asistencia social. *Condiciones de calificación:* El beneficio varía de acuerdo con las especificidades del asegurado y es concedido en máximo cinco cuotas, variando el número en función del tiempo en el vínculo laboral: de 6 a 11 meses, de 12 a 23 meses o de 24 meses, en los últimos 36 meses. El pago del beneficio es suspendido en el caso que el trabajador sea admitido en un nuevo empleo y cuando inicia a percibir otros beneficios de la seguridad social.

Beneficios (nivel y duración): El cálculo del valor del beneficio tiene como base el salario mensual del último vínculo laboral, en el siguiente orden: Habiendo recibido el trabajador tres o más salarios mensuales a contar desde el último vínculo laboral, el cálculo considerará el promedio de los salarios de los últimos tres meses. En el caso que el trabajador, en vez de los tres últimos salarios del referido vínculo laboral, haya recibido apenas dos salarios mensuales, el cálculo considerará el promedio de los salarios de los dos últimos meses. En el caso de que el trabajador, en vez de los tres o dos últimos salarios del referido vínculo laboral, haya recibido apenas el último salario mensual, dicho salario será considerado, para fines de cálculo. El valor mensual del beneficio varía de un salario mínimo hasta el máximo de R\$ 870. En 2009, el valor promedio del beneficio fue de R\$ 595, equivalente a 1,3 salario mínimo. En respuesta a la actual crisis económica, el Gobierno amplió, en carácter excepcional, el pago del beneficio por dos meses más para los trabajadores de los sectores más directamente afectados por la crisis económica.

Cobertura de trabajadores por la legislación: Empleados con trabajo formal (libreta laboral firmada), pescadores profesionales durante el período en que la pesca es prohibida debido a la procreación de las especies, y trabajadores rescatados de la condición análoga a la esclavitud.

Cobertura de trabajadores en la práctica: Información no localizada por la OIT.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), ratificado en junio de 2009 – todavía no ha sido examinado por la Comisión de Expertos.

Fuentes:

1. ISSA base de datos principales sobre el país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislación nacional en NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=es&p_country=BRA).

cativas diferencias de las tasas de desempleo entre dichos grupos poblacionales se mantuvieron.

La incidencia y el contingente del desempleo entre los jóvenes guardan relación directa con aspectos de naturaleza demográfica y estructurales asociados al mercado de trabajo. Por el lado de la oferta, la presión de origen demográfica se hizo fuertemente presente durante toda la década de 1990 y primera mitad de la actual década, fruto, sobre todo, de la *onda joven*, que generó efectos de carácter duradero. Esto ocurrió porque el crecimiento de la PIA y PEA fue bastante condicionado por los elevados niveles de fecundidad observados en el pasado. Este proceso se mantendrá, aunque con una intensidad cada vez menor, hasta finales de la próxima década. Es decir, por el lado de la oferta, el desafío será convivir con una presión de origen demográfico de la *onda joven*, por nuevos

empleos por lo menos hasta el año 2020, a pesar de que este fenómeno ya haya comenzado a atenuarse en la segunda mitad de la actual década. De hecho, los datos de la PNAD demostraron que, en 2006, por primera vez a lo largo de las últimas décadas, se redujo simultáneamente el número absoluto y el porcentaje de participación de jóvenes en la estructura de la población, anunciando la inflexión de la llamada *onda joven*. Pese a la inflexión e inclusive ante el franco proceso de envejecimiento, aproximadamente 18% de la población brasileña todavía estaba compuesta por adolescentes y jóvenes de 15 a 24 años de edad en el año 2007.

El análisis de la desocupación juvenil mediante una perspectiva de género, raza/color y ubicación del domicilio (urbano y rural) permite constatar que su incidencia es heterogénea. En el año

2007, la tasa de desempleo de las mujeres jóvenes (22,1%) era muy superior (cerca de 9 p.p.) a la de los hombres jóvenes (13,2%), diferencia que era mayor que la registrada en 1992 (5,1 p.p.). Los niveles de desocupación de los jóvenes negros (18%), también eran más elevados que de los blancos (15,9%) en 2007, habiendo presentado un ligero aumento de la diferencia entre 1992 y 2007 (de 1,2 p.p. para 2,1 p.p.).

Tratándose de la ubicación del domicilio, se observa que en las áreas clasificadas como urbanas la tasa de desocupación juvenil era 18,8%, mientras que en las áreas rurales la tasa era significativamente menor (7,1%). Merece destacarse el hecho de que, a pesar del menor nivel de desempleo entre la juventud rural, la tasa ha llegado a más del doble a lo largo del período analizado al pasar de 3,1% a 7,1% entre 1992 y 2007, variación proporcionalmente mucho más significativa que la registrada entre la juventud urbana, cuya tasa evolucionó de 14,7% a 18,8% en el mismo período.

En 2007, 6,4 millones de jóvenes (18,8% del total) no estudiaba ni trabajaba, esto significa que prácticamente 1 de cada 5 jóvenes brasileños de 15 a 24 años de edad se encontraba en esta situación. A pesar de que el porcentaje haya disminuido levemente, comparando con datos de 1992 (cuando estaba situado en 21,1%) y no haber aumentado desde 2001 (19,4%), aún es muy elevado. Además, esta proporción viene presentando gran resistencia a disminuir inclusive dentro de un contexto de mayor crecimiento económico, aumento del empleo formal y de los niveles de escolaridad, ya que se mantuvo prácticamente inalterada entre 2003 y 2007.

El análisis de este indicador según una perspectiva de género y color/raza revela un panorama más preocupante todavía de la situación juvenil. En 2007, la proporción de mujeres adolescentes y jóvenes que no estudiaban ni trabajaban (25,8%) era más del doble (2,2 veces) de la proporción de hombres en la misma situación (12%). Se debe resaltar que, en 1992, esta diferencia era prácticamente el triple: 31,4% para las mujeres y 10,8% para los hombres. El porcentaje también es sistemáticamente más elevado (alrededor de 5 p.p.)

entre los jóvenes negros en comparación con los blancos (21,2% contra 16,2% en 2007) y fue ampliado a lo largo del período de análisis, puesto que en los primeros años de la década de 1990 las diferencias giraban alrededor de 3 p.p. Otro aspecto que merece ser destacado es que al cruzar las dimensiones de género y raza, las desigualdades son aún más evidentes. En 2006, el 29,2% de las mujeres jóvenes negras no estudiaban ni trabajaban, porcentaje aproximadamente 7 p.p. mayor que el registrado por las jóvenes blancas (22,4%), y casi tres veces superior a la que presentaron los hombres jóvenes blancos (10,3%)⁵.

La significativa diferencia entre la proporción de hombres y mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan está muy condicionada por cuestiones de género. A pesar de poseer mayores niveles de escolaridad, las mujeres jóvenes presentan mayores tasas de desempleo y menores tasas de participación. El alejamiento de las mujeres jóvenes de la escuela y del mercado de trabajo en un porcentaje muy superior al de los hombres es fuertemente influenciado por la magnitud de la dedicación de las mujeres a los quehaceres domésticos y a las responsabilidades relacionadas a la maternidad, sobre todo cuando la gestación ocurre durante la adolescencia. El análisis del indicador que muestra la proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan excluyendo a los desempleados corrobora tal afirmación. En efecto, en 2007, este indicador era 18,6% entre las mujeres jóvenes y 6,9% entre los hombres jóvenes; es decir, era 2,7 veces superior entre las mujeres jóvenes contra 2,2 veces el porcentaje registrado por los hombres jóvenes. Por lo tanto, es evidente que una significativa proporción de la “inactividad” de las jóvenes está condicionada por los quehaceres domésticos y/o dedicación a la maternidad.

Una dimensión fundamental de la calidad de los puestos de trabajo es la diseminación de los contratos regulares, es decir, aquellos definidos según la legislación vigente y que propician acceso a la protección social. En este contexto, la reducción de la informalidad es un elemento central para la promoción del trabajo decente. Como consecuencia de las transformaciones ocurridas en

⁵ OIT, Trabajo decente y juventud en Brasil (Brasilia, 2008).

la esfera productiva y sus respectivos efectos en el mercado de trabajo, la informalidad aumentó durante la década de 1990. La tasa de formalidad⁶ disminuyó de 46,4% a 43,9% entre 1992 y 1999. Durante la década de 2000, la tendencia es revertida y los niveles de formalidad pasan a crecer sistemáticamente a partir de 2002, pero con mayor intensidad a partir de 2004, año en que la tasa se situaba en 46,3%, y aumentó a 49,5% en 2007. Este desempeño estuvo directamente asociado a la expansión del empleo formal que aumentó 19,7% entre 2004 y 2007, según la información de la Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS)⁷, del Ministerio de Trabajo y Empleo.

A pesar de esta evolución positiva, es necesario enfatizar que la protección social sólo alcanza a la mitad de los trabajadores brasileños, siendo la informalidad aún más acentuada entre mujeres, negros y algunas categorías ocupacionales. Pese al incremento de cerca de 6 p.p. entre 1992 y 2007, la tasa de formalidad femenina (46,7%) todavía era 5 p.p. inferior a la masculina (51,6%) en 2007. Inclusive, ante la evolución creciente de 36,6% a 42,5% entre 1992 y 2007 –que contribuyó para la reducción de la desigualdad–, la proporción de trabajadores negros con protección social fue 13,5 p.p. inferior a la registrada por los trabajadores blancos.

El análisis de la formalidad por posición en la ocupación⁸ revela que la tasa de formalidad entre los trabajadores domésticos evolucionó de 19,4% a 28,1% entre 1992 y 2007. A pesar de la expansión de 8,7 p.p. en este período, se observa que, en 2007, poco más de una cuarta parte de los trabajadores domésticos contaban con protección social. Asimismo, debido a la gran concentración de

mujeres en el trabajo doméstico (superior a 90%), la tasa de formalidad de las trabajadoras domésticas (27,2% en 2007) era muy parecida a la registrada por el total de trabajadores en esta categoría (28,1%). Incluso, tratándose de una categoría ocupación en que predominan las mujeres, la tasa de formalidad de los hombres (42,2%) era muy superior en comparación con la femenina (27,2%), a pesar del crecimiento más intenso de esta última a lo largo del período 1992-2007. El menor grado de formalidad en las relaciones laborales de las trabajadoras domésticas, asociado al hecho de que esta categoría ocupacional representa a cerca del 20% de la ocupación total femenina en el país, contribuye decisivamente a que la tasa de formalidad total de las mujeres ocupadas sea inferior a la de los hombres, conforme fue analizado anteriormente.

Entre los trabajadores por cuenta propia sobresale que, durante todo el período que compone la serie histórica en análisis (15 años), la proporción de los ocupados que contribuyen a la previsión social estuvo debajo del 20%. Además, contrariamente a la tendencia general, esta proporción cayó de 19,4% a 16,6% entre 1992 y 2007. Dicha contracción ocurrió indistintamente al sexo y el color/raza. La proporción de trabajadores por cuenta propia que contribuían a la previsión social era menor entre las mujeres (13,7%), y más aún entre los negros (9,3%), en comparación con los blancos (23,8%). El conjunto de los indicadores revela que los mayores niveles de informalidad experimentados por las mujeres y por los trabajadores negros guardan relación directa con la sobre representación de los mismos en las ocupaciones más precarias y sin protección social.

Se debe resaltar que el conjunto de estas informaciones y análisis referentes a la dimensión *oportunidades de empleo* consideró la situación del mercado de trabajo hasta el año 2007 en función de la disponibilidad de los datos de la última PNAD divulgada. Así, no aborda los cambios en el mercado de trabajo provenientes de la crisis internacional, desencadenada a partir del último trimestre de 2008; sin embargo, se puede mencionar que los impactos más perceptibles hasta el presente momento fueron el aumento del desempleo y la disminución del ritmo de creación

⁶ Corresponde a la participación de la suma de los trabajadores formales (con libreta laboral firmada) incluso los trabajadores domésticos, militares y funcionarios públicos estatutarios, de los empleadores y de los trabajadores por cuenta propia que contribuyen para la previsión social, en la estructura ocupacional total.

⁷ La RAIS es un registro administrativo, de periodicidad anual, creado con la finalidad de suplir las necesidades de control, de estadísticas y de informaciones para las entidades gubernamentales del área social. Constituye un instrumento imprescindible para el cumplimiento de las normas legales, como también es de fundamental importancia para el seguimiento y caracterización del mercado de trabajo formal.

⁸ Corresponde a la proporción de los trabajadores en cada categoría ocupacional que tiene un empleo formal (con libreta laboral firmada) o que contribuye a la previsión social.

de empleos formales. Por otro lado, cabe evidenciar que, a partir del segundo trimestre de 2009, los indicadores volvieron a mejorar, sin que se recuperen los niveles experimentados antes de la crisis. Datos de la PME muestran que la tasa de desempleo se elevó a 8,1% en agosto de 2009, comparado con 7,6% en agosto de 2008. El

empleo formal volvió a crecer en marzo de 2009, después de pérdidas en los meses entre noviembre de 2008 y febrero de 2009. La creación de empleo formal desde enero hasta agosto de 2009, fue de 680 mil empleos, en comparación con 1,8 millones de empleos formales creados en el mismo período de 2008.

2 Ingresos adecuados y trabajo productivo

Una remuneración adecuada es aquella que asegure a los trabajadores de ambos sexos el sustento propio y de su familia, y que esté libre de cualquier forma de discriminación que tengan como base la discriminación. Según datos de la Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios (PNAD), en 2007, el ingreso promedio del trabajo principal para trabajadores de 16 años o más correspondía a R\$ 931 por mes, o aproximadamente US\$ 460. Este valor representa un incremento real de 15% en comparación con 2004, pero está por debajo del nivel registrado en 1995 (ver Tabla 2).

Existen muchas diferencias entre el ingreso promedio del trabajo recibido por diferentes grupos. En 2007, el ingreso promedio de las mujeres era de R\$ 745 y de los hombres R\$ 1.059. Esto significa que las mujeres recibían 70,3% de los ingresos laborales de los hombres. Aunque esta diferencia sea muy elevada, es inferior a la registrada a inicios del período analizado (1992), cuando las mujeres recibían, en promedio, 61,5% de los ingresos de los hombres. Las desigualdades de ingresos entre los trabajadores negros y blancos es aún mayor: en septiembre de 2007 los blancos recibían en promedio R\$ 1.184 y los negros R\$ 653, es decir, apenas un poco más de la mitad (55,2%) que los blancos. Aún así, hubo avances en comparación con 1992, cuando este porcentaje equivalía a 50,3%.

El ingreso promedio de septiembre de 2007 (R\$ 931) está por debajo de los niveles alcanzados en la segunda mitad de los años noventa, aunque represente un incremento de 26,8% en comparación con los R\$ 734 en 1992. Después del Plan Real (1994) y el consecuente control de la inflación, el ingreso laboral promedio subió a R\$ 978 en 1995, alcanzando R\$ 1.041 en 1997. A partir de esta fecha, los ingresos cayeron de forma sis-

temática hasta llegar a R\$ 807 en 2004. Desde 2004, los ingresos comenzaron a mejorar, debido a la recuperación del poder de compra del salario mínimo y a la recuperación del crecimiento económico. El mejoramiento de la coyuntura y la consecuente disminución del desempleo favorecieron los aumentos salariales en las negociaciones individuales y colectivas entre trabajadores y empleadores, así como un mejoramiento de la situación de las mujeres y de la población negra en el mercado de trabajo.

Desde septiembre de 2007, la principal fuente de datos disponibles sobre remuneraciones fue la Encuesta Mensual de Empleo (PME), cuyo sondeo abarca las seis regiones metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, Sao Paulo y Porto Alegre, es decir, aproximadamente 25% de la población nacional económicamente activa. Según los datos de la PME de julio de 2009, para el agregado de las seis regiones, el ingreso laboral promedio real habitualmente recibido por los trabajadores fue de R\$ 1.323, lo que representa un incremento de 3,4% en comparación con julio de 2008 (R\$ 1.280), y de 6,5% en comparación con julio de 2007, cuando el ingreso promedio real habitual era de R\$ 1.242¹.

Los ingresos laborales de los trabajadores brasileños sufrieron una pequeña caída debido a la crisis económica, bajando de R\$ 1.350 en septiembre de 2008 a R\$ 1.298 en octubre del mismo año. Desde

¹ Para el cálculo del rendimiento real, el deflactor utilizado es el Índice de Precios al Consumidor (INPC) de la respectiva región metropolitana, elaborado por el IBGE. Para el rendimiento del conjunto de las seis regiones metropolitanas se utiliza el promedio ponderado de los índices de precios de dichas regiones. Los datos son medidos a precios de julio de 2009 y, por lo tanto, no son comparables con los datos de la PNAD, que son medidos a precios de septiembre de 2007 y que abarcan el total del país, sin el área rural de la región Norte, exceptuando el estado de Tocantins.

Tabla 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo

Indicador de trabajo decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Trabajadores pobres (línea de pobreza de PPA US\$ 1,25/día) en %¹	16,2	15,7	..	12,6	13,9	14,6	..	13,8	..	13,5	12,0	12,8	14,2	9,4	8,9	6,2
Trabajadores pobres (línea de pobreza de PPA US\$ 2,00/día) en %²	30,5	30,6	..	27,0	28,1	29,1	..	29,0	..	27,9	26,5	27,2	25,9	22,7	20,1	15,4
Ingreso promedio mensual del trabajo principal (R\$ 2007)	734	814	..	978	1005	1041	990	914	..	899	935	811	807	842	903	931
Mujeres	522	562	..	707	754	780	752	711	..	705	740	636	637	673	725	745
Hombres	850	952	..	1133	1150	1191	1130	1036	..	1021	1059	924	921	955	1025	1059
Negros	471	505	..	608	621	640	614	574	..	574	607	524	545	574	615	653
Blancos	936	1050	..	1255	1285	1343	1275	1171	..	1152	1194	1047	1025	1080	1159	1184
Rural	368	434	..	450	487	485	472	458	..	421	436	425	428	432	467	508
Urbano	814	896	..	1088	1109	1154	1096	1009	..	972	1009	868	862	903	964	988
Proporción de los trabajadores que ganan por debajo de 2/3 del ingreso promedio real, en %	26,8	37,6	..	30,2	32,3	32,0	33,1	32,6	..	28,6	32,7	33,7	31,4	20,0	21,5	18,8
Mujeres	35,3	49,8	..	40,1	41,5	41,1	41,8	41,2	..	36,5	40,7	41,5	39,1	24,9	26,2	23,5
Hombres	22,2	31,0	..	24,5	27,1	26,8	28,0	27,5	..	23,7	27,6	28,7	26,2	16,8	18,4	15,5
Negros	37,7	51,1	..	43,1	45,6	45,2	46,3	45,5	..	40,4	44,5	46,1	42,6	27,4	29,1	25,3
Blancos	18,5	27,3	..	20,5	22,6	22,1	23,1	22,9	..	19,5	23,3	23,5	22,0	13,5	14,8	12,8
Rural	53,5	61,8	..	56,4	59,6	60,0	60,9	59,6	..	57,5	61,7	60,7	57,4	44,8	47,2	43,2
Urbano	21,0	32,4	..	24,7	26,9	26,3	27,4	27,0	..	24,2	28,4	29,7	27,6	16,4	17,9	15,4
Trabajadores no remunerados, en % de los trabajadores ocupados	7,4	7,5	..	7,2	6,7	6,6	6,4	6,9	..	5,7	5,7	5,6	5,3	5,0	4,6	4,5
Mujeres	11,6	11,5	..	11,1	10,1	10,2	9,8	10,5	..	8,7	8,7	8,4	7,8	7,7	6,9	6,7
Hombres	4,7	4,8	..	4,6	4,5	4,2	4,1	4,4	..	3,6	3,6	3,6	3,4	3,1	2,8	2,8
Negros	7,7	7,7	..	7,5	6,9	7,0	6,9	7,8	..	6,2	6,3	6,2	5,9	5,5	4,9	4,6
Blancos	7,2	7,3	..	6,9	6,6	6,3	6,0	6,2	..	5,3	5,3	5,0	4,8	4,6	4,3	4,3
Rural	20,9	21,0	..	20,4	20,1	19,3	18,3	19,6	..	19,2	20,1	19,3	19,4	17,8	16,4	16,1
Urbano	3,1	3,2	..	3,2	2,9	2,9	3,0	3,2	..	2,8	2,6	2,6	2,3	2,4	2,2	2,2
Evolución del salario mínimo real, mensual (R\$ abril de 2009)³	277	287	297	211	242	250	255	269	263	275	294	278	314	320	358	404

Notas:

¹ Se refiere a las personas ocupadas que pertenecen a hogares cuyos miembros tienen ingresos por debajo de la paridad del poder adquisitivo (PPA) US\$ 1,25 por día. Fuente: KILM, Sexta Edición.

² Se refiere a las personas ocupadas que pertenecen a hogares cuyos miembros tienen ingresos por debajo de la paridad del poder adquisitivo (PPA) US\$ 2,00 por día. Fuente: KILM, Sexta Edición.

³ Valores en reales de febrero de 2008 para el municipio de Sao Paulo.

Fuente: IBGE – PNAD (ver notas técnicas); Evolución del salario mínimo real – DIEESE; OIT, Indicadores claves del mercado de trabajo (KILM, 6ª edición).

entonces, este dato ha oscilado debido a efectos estacionales, pero también por el hecho de que los trabajadores que perdieron sus empleos con la crisis fueron principalmente aquellos con menos

antigüedad en el trabajo y, por lo tanto, con menores remuneraciones. No obstante, el aumento en los ingresos registrado en julio de 2009 indica una superación de esta situación.

Indicador sobre el marco jurídico 3. Salario mínimo legal

Legislación, políticas o instituciones: El salario mínimo, regulado en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), fue incluido por la Constitución (Art. 7º, inciso IV) como derecho de los trabajadores urbanos y rurales. Tiene alcance nacional y es, al mismo tiempo, la mínima remuneración legal del trabajo en la iniciativa privada y el valor mínimo de los beneficios previsionales. El valor del salario mínimo es fijado por ley o por medida provisoria (que tiene fuerza de ley, sujeta a posterior aprobación parlamentaria). El reajuste más reciente fue realizado por medida provisoria y entró en vigencia el día 1 de febrero de 2009. Brasil tiene un sistema complejo de fijación del salario mínimo. Además del salario mínimo nacional, los estados y el Distrito Federal están autorizados por ley complementaria a instituir pisos salariales superiores al mínimo, como está previsto en el inciso V del Art. 7º de la Constitución. Convenios y acuerdos colectivos pueden establecer pisos salariales para categorías específicas de trabajadores, siempre y cuando sean superiores al salario mínimo.

En abril de 2005 se instituyó una Comisión cuadripartita para formular una política de largo plazo para la valorización del salario mínimo. Además, la Comisión suspendió su trabajo en 2006, de acuerdo con los comentarios más recientes de la Comisión de Expertos (2008).

Valor del salario mínimo: El valor mensual del salario mínimo para 2009 es de R\$ 465, que corresponden a 163 euros o 228 dólares. El salario mínimo semanal es de R\$ 108,50 (52,50 dólares) y el salario mínimo diario es de R\$ 15,50 (7,60 dólares).

Evidencia de una efectiva implementación: Existe una considerable discrepancia entre el salario mínimo y el costo de vida.

Cobertura de trabajadores por la legislación: Empleados son cubiertos.

Cobertura de trabajadores en la práctica: Entre 1992 y 2006 el porcentaje de personas ocupadas, con ingresos, que ganaba menos de un salario mínimo se redujo de 29,8% para 21,6%.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), ratificado en 1983.

Fuentes:

1. Comentarios de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 131, (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0090&year=2007&type=O&conv=C131&lang=ES>).
2. Legislación laboral nacional.

Es útil comparar el ingreso promedio con el ingreso mediano, ya que el ingreso promedio no revela posibles diferencias de comportamiento entre los diferentes rangos de ingreso y puede inclusive crecer en una situación de aumento de la desigualdad. El ingreso mediano equivale al techo de remuneración de los 50% que ganan menos en el mercado de trabajo. En el 2007, la mediana del ingreso laboral era R\$ 520, es decir, correspondía a 56% del ingreso promedio del país. En 1992, el ingreso mediano era R\$ 405, o 55% del ingreso promedio. El aumento en la participación de 55% a 56% muestra un avance muy pequeño en la reducción de desigualdad de los ingresos.

Otra manera de medir la evolución de la desigualdad es el indicador “tasa de remuneración baja”, definida como el porcentaje de trabajadores que ganan por debajo de dos tercios de la mediana de

los ingresos reales por mes. Este indicador muestra un importante avance a partir de 2004, debido a los aumentos en el salario mínimo. En 2007, el 18,8% de los trabajadores ganaban por debajo de dos tercios de la mediana de los ingresos reales, una cifra significativamente inferior al 31,4% registrado en 2004, al 32,6% registrado en 1999 y 26,8% en 1992. No obstante, continúan existiendo importantes diferencias entre mujeres y hombres, negros y blancos, trabajadores rurales y urbanos. En 2007, el 23,5% de las mujeres ganaban por debajo de dos tercios de la mediana de los ingresos reales, en comparación con el 15,5% que registran los hombres. De la misma manera, el 25,3% de los negros – en comparación con 12,8% de los blancos – ganaban por debajo de dos tercios de la mediana de los ingresos reales. Pero la diferencia más notable es la existente entre los trabajadores rurales y urbanos, donde el 43,2% de los trabaja-

dores rurales ganaban por debajo de dos tercios de la mediana de los ingresos reales, en comparación con el 15,4% de los trabajadores urbanos.

Como ya fue mencionado, uno de los factores que contribuyeron a elevar los ingresos en los últimos años fue la recuperación del salario mínimo. En febrero de 2009, el salario mínimo fue fijado en R\$ 465, lo que representa un incremento real de 75% en comparación con el nivel de febrero de 2000, cuando su valor estaba fijado en R\$ 263 (medido en reales de febrero de 2009). A lo largo de la década de los años noventa no hubo un incremento real en el valor del salario mínimo (el valor real de febrero de 1992 correspondía a R\$ 277). El aumento real del salario mínimo en la década del 2000, particularmente a partir de 2003, significó un mejoramiento significativo en las condiciones de los trabajadores de bajos ingresos y menos calificados, que muchas veces tiene poco poder de negociación o pertenecen a categorías con reducido nivel de sindicación. Como existe una gran proporción de mujeres y negros en estos trabajos, al tener impacto positivo en la base de la pirámide salarial, la valorización del salario mínimo contribuyó también a disminuir las desigualdades de género y raza en términos de ingresos (ver Indicador sobre el marco jurídico 3 – *Salario mínimo legal*).

Otro avance importante en el país fue la reducción del número de trabajadores pobres, medido como aquellos con ingresos por debajo del poder de paridad del poder adquisitivo US\$ 1,25 y US\$ 2,00. El mejoramiento del mercado de trabajo en la segunda mitad de la década del 2000 resultó en una reducción sustancial de la proporción de trabajadores pobres en el país. En 1992, el 16,2% de los trabajadores brasileños residían en familias cuyos ingresos diarios per cápita eran menores que US\$ 1,25; en 2007, dicho porcentaje cayó a 6,2%. De la misma manera, en 1992, el 30,5% de los trabajadores residían en familias cuyos ingresos diarios per cápita eran menores que US\$ 2,00; en 2007, este porcentaje se redujo a casi la mitad: 15,4%. Como consecuencia, Brasil está próximo a alcanzar la meta del milenio de reducir a la mitad -hasta 2015- el número de trabajadores pobres en el país.

En las áreas rurales también existe una alta incidencia de trabajadores no remunerados: 16,1% en 2007 en comparación con 2,2% en las áreas urbanas, debido a la alta incidencia de labores en la agricultura familiar. Aún así, se dieron importantes avances en la reducción de trabajadores no remunerados, equivalentes a 3,1% entre 2001 y 2007². No existe mucha diferencia en las tasas de trabajadores no remunerados entre negros (4,6%) y blancos (4,3%), pero sí entre mujeres (6,7%) y hombres (2,8%).

² La cifra para 1992 era 23,2%, pero no es recomendable comparar con la década de 2000 puesto que la clasificación de las áreas urbana y rural en Brasil es realizada de acuerdo con la legislación territorial administrativa vigente para los censos demográficos.

3 Horas de trabajo decentes

La jornada de trabajo es una dimensión importante de la calidad del empleo, con repercusiones en otros elementos del trabajo decente, como el ambiente de trabajo seguro (ver Capítulo 8) y la conciliación entre la vida personal y familiar (ver Capítulo 4). El primer convenio de la OIT, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), establece una jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales en la industria, que fue extendida también a los trabajadores

del comercio en 1930, por el Convenio núm. 30. En 1935, en medio de la Gran Depresión, la OIT adoptó un nuevo convenio, el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), el cual establece un límite de cuarenta horas semanales para la jornada de trabajo, cuyo objetivo fue expresado como un estándar social a ser realizado en etapas si fuera necesario, en la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

Indicador sobre el marco jurídico 4. Máximo de horas de trabajo

Legislación, políticas o instituciones: El Art. 7º, inciso XIII, de la Constitución, y el Art. 58 de la Consolidación de las leyes del trabajo, establecen las normas básicas.

Número máximo de horas permitido: Conforme establece la Constitución, los trabajadores urbanos y rurales tienen derecho a que la duración de la jornada de trabajo normal no sea superior a 8 horas diarias y 44 semanales. Compensación de horarios y reducción de la jornada pueden ser establecidas por acuerdo o convenio colectivo de trabajo. La Constitución determina que los trabajadores urbanos y rurales tienen derecho a una jornada de 6 horas para el trabajo realizado en turnos ininterrumpidos de relevo, salvo negociación colectiva. La CLT estatuye que la duración normal del trabajo en cualquier actividad privada no excederá de 8 horas diarias, a no ser que se fije expresamente otro límite. El Art. 59 de la CLT establece que la duración normal del trabajo podrá tener un acrecimiento de hasta 2 horas diarias, por medio de un acuerdo escrito entre empleador y empleado o mediante contrato colectivo de trabajo, estableciéndose obligatoriamente el valor de la remuneración de la hora suplementaria, por lo menos 50% superior a la normal. La duración máxima del trabajo semanal para los servidores públicos es de 40 horas.

Evidencia de una efectiva implementación: Ninguna información fue obtenida.

Cobertura de trabajadores por la legislación: De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo único del Art. 7º, de la Constitución, los trabajadores domésticos no están cubiertos por los incisos XIII y XIV del mismo Art. 7º. La CLT se aplica a toda persona física que presta servicios de naturaleza no eventual a un empleador, bajo su dependencia y mediante salario. Se excluyen de la protección de la CLT, salvo determinación contraria: a) los empleados domésticos; b) los trabajadores rurales no empleados en actividades clasificadas como industriales o comerciales; c) los servidores públicos de la Unión, Estados y Municipios; d) los servidores de autarquías paraestatales sujetos al régimen propio de protección al trabajo que les asegure una situación análoga a la de los servidores públicos. Los trabajadores domésticos son objeto de legislación especial: Ley nº. 5.859, de 1972, reglamentada por el Decreto nº. 71.885, de 1973.

Cobertura de trabajadores en la práctica: Información no localizada por la OIT. Se observa la existencia de una extensa economía informal en Brasil.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), no ratificado.

Fuentes: Legislación nacional en NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=es&p_country=BRA).

Tabla 3. Horas de trabajo decentes

Indicador de trabajo decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Población ocupada con jornada de trabajo semanal superior a 44 horas, en %¹	43,3	43,1	..	42,2	43,5	42,6	43,1	41,3	..	42,1	40,9	40,6	38,9	37,7	37,4	35,5
Mujeres	28,1	27,6	..	27,7	29,9	28,3	29,0	27,7	..	29,0	28,0	28,1	27,2	26,4	26,8	25,2
Hombres	53,1	53,1	..	52,0	52,4	52,1	52,4	50,5	..	51,2	50,2	49,6	47,5	46,0	45,2	43,2
Negros	44,1	43,6	..	42,6	43,8	43,2	43,6	41,9	..	42,7	41,8	41,2	39,6	38,3	37,5	35,9
Blancos	42,7	42,7	..	41,9	43,2	42,2	42,7	40,7	..	41,6	40,3	40,1	38,3	37,1	37,2	35,2
Rural	45,1	43,0	..	41,5	44,1	41,4	42,0	39,2	..	40,2	38,5	38,4	36,1	34,1	33,4	32,3
Urbano	42,7	43,1	..	42,4	43,3	43,0	43,4	41,9	..	42,5	41,5	41,1	39,5	38,4	38,1	36,2
Población ocupada con jornada de trabajo semanal superior a 48 horas, en %²	25,7	24,5	..	24,3	25,6	24,9	25,5	23,7	..	24,4	23,7	23,1	21,7	21,1	20,9	20,3
Mujeres	16,4	15,0	..	15,4	16,9	16,0	16,4	15,3	..	16,0	15,4	15,1	14,3	14,0	14,3	13,7
Hombres	31,7	30,7	..	30,3	31,3	30,9	31,6	29,4	..	30,2	29,6	28,9	27,1	26,4	25,8	25,2
Negros	24,6	23,6	..	23,2	24,4	24,0	24,6	22,8	..	23,5	23,2	22,4	21,0	20,4	19,9	19,2
Blancos	26,5	25,2	..	25,2	26,5	25,7	26,3	24,3	..	25,1	24,1	23,7	22,2	21,8	21,8	21,3
Rural	29,7	28,1	..	26,7	28,3	26,7	26,7	23,9	..	25,7	24,7	24,9	23,0	21,2	20,9	20,6
Urbano	24,4	23,4	..	23,6	24,8	24,4	25,2	23,6	..	24,1	23,5	22,7	21,4	21,1	20,9	20,2
Promedio de horas semanales trabajadas de la población ocupada (todos los trabajos)	42,8	42,3	..	42,2	42,9	42,5	42,5	41,9	..	42,4	41,9	41,7	41,4	41,0	40,9	41,0
Mujeres	36,2	35,6	..	35,9	37,1	36,4	36,7	36,2	..	37,0	36,4	36,4	36,5	36,0	36,2	36,4
Hombres	47,0	46,6	..	46,5	46,7	46,6	46,4	45,8	..	46,1	45,7	45,4	45,1	44,7	44,5	44,4
Negros	42,3	41,7	..	41,6	42,3	42,0	41,9	41,3	..	41,9	41,3	41,1	40,8	40,4	40,2	40,4
Blancos	43,1	42,7	..	42,7	43,4	42,9	43,0	42,4	..	42,8	42,3	42,2	42,0	41,5	41,5	41,5
Rural	41,2	40,0	..	39,6	41,0	39,8	39,7	38,7	..	39,3	38,6	38,5	37,9	37,2	36,8	36,8
Urbano	43,3	42,9	..	43,0	43,5	43,3	43,3	42,9	..	43,1	42,5	42,4	42,2	41,8	41,7	41,8

Notas:

¹ Horas habitualmente trabajadas por semana en todos los trabajos.² Horas habitualmente trabajadas por semana en todos los trabajos.

Fuente: IBGE – PNAD (ver Notas técnicas).

La jornada semanal de 48 horas de trabajo fue establecida en Brasil en 1943 a través de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) de 1943. En 1988 esta jornada fue reducida a 44 horas, por la Constitución Federal de 1988 (ver Indicador sobre el marco jurídico 4 – *Máximo de horas de trabajo*). En 1998 fue aprobada la Ley 9.601 de 1998, que establece un “banco de horas”, un sistema de compensación de horas extras más flexible, que permita a la empresa adecuar la jornada de trabajo de los empleados a sus necesidades de producción, mediante un convenio o acuerdo colectivo de trabajo. En momentos de gran acti-

vidad de la empresa, la jornada de trabajo puede ser ampliada (a un máximo de dos horas extras por día), durante un determinado período, sin que estas horas sean remuneradas, sino compensadas posteriormente en momentos de retracción de la producción, a través de asuetos o de reducción de la jornada diaria, hasta la “liquidación” de las horas excedentes¹.

Según los datos de la Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios (PNAD), en 2007, el 35,5% de

¹ Ver http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/banco_horas.htm.

Indicador sobre el marco jurídico 5. Vacaciones anuales pagadas

Legislación, políticas o instituciones: Vacaciones anuales, remuneradas con por lo menos un incremento de una tercera parte del salario normal, están dispuestas en la Constitución de Brasil (1988) y en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT).

Períodos de vacaciones: Conforme dispone el Art. 130 de la CLT, después de cada 12 meses de trabajo el empleado tendrá derecho a vacaciones de 12 a 30 días corridos, dependiendo del número de días que hubiera faltado al trabajo en el transcurso del período adquisitivo. Tendrá 30 días corridos (si no hubiera faltado más de 5 veces), 24 días, 18 días o 12 días (en este último caso si hubiera tenido de 24 a 32 faltas). En la modalidad del régimen de tiempo parcial de trabajo (Art. 130-A), los períodos de vacaciones varían de 8 a 18 días, dependiendo de la duración del trabajo semanal, reduciéndose el período a la mitad si el empleado tuviese más de 7 faltas injustificadas en el transcurso del período adquisitivo.

Evidencia de una efectiva implementación: Ninguna información fue obtenida.

Cobertura de trabajadores por la legislación: Respondiendo a un Requerimiento directo de 2005 sobre el Convenio núm. 132, la Comisión de Expertos señaló que la CLT excluye de su campo de aplicación diversas categorías de trabajadores, principalmente los trabajadores rurales que no son empleados en actividades clasificadas como industriales o comerciales; los servidores públicos de la Unión, Estados y Municipios; y los servidores de autarquías paraestatales sujetos al régimen propio de protección al trabajo que les asegure una situación análoga a la de los servidores públicos. Observó además, que, según la legislación, el período mínimo de servicio para que el trabajador adquiera el derecho a vacaciones anuales remuneradas es de 12 meses, mientras que, por el Convenio, este período debe ser de 6 meses.

Cobertura de trabajadores en la práctica: Información no localizada por la OIT. Se observa la existencia de una extensa economía informal en Brasil.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), ratificado en 1998. Duración de las vacaciones especificada: 30 días de trabajo.

Fuentes:

1. Comentarios de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 132 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdoff=1&ctry=0090&year=2009&type=R&conv=C132&lang=EN>).
2. Legislación nacional.

los ocupados trabajaron una jornada superior a las 44 horas semanales y el 20,3% trabajaron una jornada superior a las 48 horas semanales. Esto significa que un porcentaje importante de los trabajadores en Brasil ejecuta jornadas semanales largas, es decir, superiores al límite legal, aunque este porcentaje sea significativamente inferior al registrado en 1992, cuando 43,3% de los ocupados trabajaron más de 44 horas semanales y 25,7%, más de 48 horas semanales.

La carga excesiva de horas de trabajo afecta más a los hombres que a las mujeres. En 2007, el 25,2% de las mujeres y 43,2% de los hombres trabajaron más de 44 horas semanales. De la misma manera, el 13,7% de las mujeres y 25,2% de los hombres trabajaron más de 48 horas semanales. La jornada promedio semanal de trabajo de las mujeres fue de 36,4 horas y la de los hombres, 44,4 horas.

No obstante, es necesario señalar que el número de horas semanales dedicadas por las mujeres a los quehaceres domésticos es significativamente superior (en 12,5 horas) a la de los hombres, como fue mencionado en el Capítulo 4 sobre la “Conciliación entre trabajo, vida familiar y vida personal”. Sumando estas dos áreas de trabajo, las mujeres trabajaron en promedio cinco horas más que los hombres.

La CLT y la Constitución de Brasil de 1988 establecen el derecho de los trabajadores a vacaciones anuales remuneradas de 30 días después de cada 12 meses de trabajo. Las vacaciones son compensadas con por lo menos con un incremento de una tercera parte del salario normal (ver Indicador sobre el marco jurídico 5 – *Vacaciones anuales pagadas*).

4 Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal

La conciliación entre el trabajo, la vida familiar y la vida personal está intrínsecamente relacionada al concepto de trabajo decente, principalmente en lo que respecta a la libertad, inexistencia de discriminación y capacidad de asegurar una vida digna para todas las personas que viven de su trabajo. Es una dimensión central de una estrategia de promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo y exige la articulación de acciones en los más diversos ámbitos (político, social, gubernamental, empresarial e individual) que puedan conducir a una nueva organización del trabajo y de la vida familiar. En este contexto, urge romper los mecanismos tradicionales de división entre el trabajo productivo y reproductivo que perpetúan desigualdades y discriminaciones de género, que hacen que el mayor peso de las responsabilidades familiares recaiga fundamentalmente sobre las mujeres, con consecuencias negativas en relación a sus oportunidades de acceso a un trabajo decente, así como sobre la vida familiar.

A pesar de constituirse como dimensión de suma importancia para el trabajo decente, el proceso de definición de los indicadores para monitorear el tema, aún está en construcción. El presente capítulo realiza un primer esfuerzo de abordar este tema, incluyendo los siguientes indicadores: licencia de maternidad, tiempo dedicado a los quehaceres domésticos y tiempo de desplazamiento entre la casa y el trabajo.

La existencia de mecanismos y dispositivos legales que aseguren a los trabajadores las licencias de maternidad y paternidad desempeña un papel fundamental para la conciliación entre trabajo, vida familiar y vida personal. La Constitución de

Brasil concede a la gestante licencia de 120 días sin perjudicar su empleo y salario, y prohíbe el despido arbitrario o sin causa justa de la empleada gestante desde la confirmación del embarazo hasta cinco meses después del parto. Además, una nueva ley de 2008 (Ley 11.770), que creó el Programa Empresa Ciudadana, que producirá resultados a partir de 2010, prorroga por 60 días la duración de la licencia de maternidad para las empresas que se adhieran a la iniciativa. Los dos meses de prórroga de la licencia serán pagados por el empleador, que puede deducir el costo total del impuesto a la renta, como Indicador sobre el marco jurídico 6 – *Licencia de maternidad*. Esta prórroga también está haciéndose efectiva en la administración pública federal.

Adicionalmente, la Constitución concede la licencia de paternidad por el período de 5 días (PL n.º. 3.935/2008). Actualmente se tramita en el Congreso Nacional un proyecto de ley que tiene como objetivo extender la licencia de paternidad para que éste sea de 15 días (véase el Indicador sobre el marco jurídico 7 – *Licencia parental*).

A partir de 2002, la PNAD empezó a investigar el tiempo dedicado a los quehaceres domésticos. A pesar de ser ésta una forma de trabajo, no se valora económicamente y, por consiguiente, no figura en el concepto de trabajo o actividad económica en la mayoría de las encuestas que generan estadísticas laborales. El producto del trabajo de los quehaceres del hogar son de fundamental importancia para la organización y el funcionamiento de la familia y, por extensión, para permitir la inserción de los individuos en el mercado de trabajo. Debido a esta importancia, entendemos el

Tabla 4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal

Indicador de trabajo decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tiempo de desplazamiento casa – trabajo, hasta 30 minutos, en %	67,0	67,6	..	68,2	69,1	69,0	69,7	68,9	..	69,0	68,6	68,3	68,6	67,9	68,5	67,7
Mujeres	71,8	71,9	..	72,2	73,2	72,5	72,6	71,7	..	71,9	71,4	71,0	71,4	70,8	70,9	69,7
Hombres	64,4	65,3	..	65,9	66,8	66,9	67,9	67,3	..	67,2	66,8	66,5	66,6	66,0	66,8	66,3
Negros	63,1	64,4	..	65,2	66,0	66,0	67,3	66,0	..	66,4	65,7	65,5	65,9	64,8	65,9	65,3
Blancos	69,9	70,1	..	70,4	71,4	71,2	71,5	71,1	..	71,1	70,8	70,5	70,8	70,6	70,8	69,9
Rural	67,9	68,8	..	70,7	69,9	70,5	72,7	71,9	..	70,9	71,0	69,8	71,4	69,5	70,6	71,4
Urbano	66,8	67,4	..	67,8	69,0	68,7	69,2	68,5	..	68,8	68,3	68,1	68,3	67,7	68,3	67,4
Tiempo de desplazamiento casa – trabajo, más de 30 minutos hasta 1 hora, en %	23,6	23,5	..	23,3	21,8	22,0	22,0	22,3	..	21,9	22,4	22,7	22,8	22,3	22,1	22,7
Mujeres	21,2	21,3	..	21,3	20,2	20,4	20,3	21,0	..	20,4	21,1	21,3	20,9	20,7	20,8	21,7
Hombres	24,8	24,7	..	24,3	22,8	23,0	22,9	23,1	..	22,9	23,3	23,6	24,0	23,5	23,0	23,5
Negros	25,5	25,2	..	24,9	23,3	23,4	23,4	24,0	..	23,2	24,1	24,1	24,2	24,0	23,5	23,9
Blancos	22,0	22,2	..	22,0	20,7	21,0	20,9	21,1	..	20,9	21,1	21,6	21,6	20,9	20,9	21,7
Rural	23,3	22,7	..	21,4	22,4	22,1	20,8	21,8	..	20,5	22,0	22,1	21,6	22,6	20,8	20,0
Urbano	23,6	23,6	..	23,5	21,8	22,0	22,1	22,4	..	22,0	22,5	22,8	22,9	22,3	22,2	23,0
Tiempo de desplazamiento casa – trabajo, más 1 hora hasta 2 horas, en %	7,6	7,2	..	6,9	7,1	7,3	7,0	7,2	..	7,3	7,3	7,4	7,1	8,0	7,7	7,8
Mujeres	6,2	5,9	..	5,7	5,7	6,2	6,4	6,5	..	6,7	6,6	6,8	6,7	7,5	7,2	7,5
Hombres	8,4	8,0	..	7,7	8,0	8,0	7,4	7,6	..	7,7	7,8	7,7	7,4	8,4	8,1	8,0
Negros	9,0	8,2	..	7,9	8,3	8,5	7,9	8,2	..	8,3	8,2	8,4	8,2	9,2	8,7	8,9
Blancos	6,5	6,5	..	6,3	6,3	6,4	6,4	6,4	..	6,5	6,6	6,5	6,2	7,0	6,9	6,8
Rural	6,3	6,5	..	5,8	6,2	5,9	5,3	5,1	..	6,8	5,4	5,9	5,4	6,0	6,6	6,5
Urbano	7,8	7,3	..	7,1	7,3	7,5	7,3	7,5	..	7,4	7,5	7,5	7,3	8,2	7,8	7,9
Tiempo de desplazamiento casa – trabajo, más de 2 horas, en %	1,9	1,7	..	1,6	1,9	1,7	1,4	1,6	..	1,7	1,6	1,7	1,5	1,8	1,7	1,8
Mujeres	0,9	0,9	..	0,8	0,9	0,9	0,6	0,8	..	1,0	0,9	0,9	1,0	1,1	1,1	1,1
Hombres	2,4	2,1	..	2,1	2,4	2,2	1,8	2,0	..	2,2	2,1	2,2	1,9	2,2	2,1	2,2
Negros	2,4	2,2	..	2,1	2,3	2,1	1,5	1,8	..	2,1	2,0	2,0	1,8	2,0	1,9	1,9
Blancos	1,5	1,3	..	1,3	1,6	1,4	1,3	1,4	..	1,5	1,4	1,4	1,3	1,6	1,5	1,6
Rural	2,5	2,0	..	2,1	1,5	1,5	1,1	1,2	..	1,8	1,7	2,1	1,6	1,8	2,0	2,1
Urbano	1,8	1,6	..	1,6	1,9	1,7	1,4	1,6	..	1,7	1,6	1,6	1,5	1,8	1,7	1,7
Promedio de horas semanales gastadas en quehaceres domésticos (personas con 16+ años)¹	23,2	22,7	21,9	21,2	20,9	21,5
Mujeres	28,8	28,2	27,0	26,8	26,4	27,2
Hombres	10,9	11,0	10,9	10,1	10,3	10,6
Negros	23,5	23,1	22,4	21,6	21,2	21,9
Blancos	23,0	22,3	21,5	20,7	20,6	21,2
Rural	24,0	23,2	22,9	21,8	21,3	22,2
Urbano	23,1	22,6	21,8	21,0	20,8	21,4

Nota: ¹ Información investigada por la PNAD a partir del año 2002.

Fuente: IBGE – PNAD (ver Notas técnicas).

trabajo de reproducción social como aquel necesario para la reproducción de la sociedad, pero que no se realiza para el mercado y cuyo valor económico no es reconocido¹.

Independientemente del nivel de desarrollo de los países, generalmente el trabajo dedicado a la reproducción social es predominantemente de responsabilidad de las mujeres. En Brasil, en 2007, considerando la población masculina con 16 años o más de edad, las mujeres dedicaban en promedio 27,2 horas semanales a los quehaceres domésticos y los hombres 10,6 horas semanales. Es decir, las mujeres dedicaban a estas actividades un tiempo dos veces y medio superior al de los hombres. Al analizar las especificidades de la doble jornada, esto es, a la conciliación entre los trabajos de reproducción social y de producción propiamente económica, las desigualdades de género se manifiestan de forma más evidente. La masiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no viene siendo acompañada de un satisfactorio proceso de redefinición de las relaciones de género, tanto en el ámbito de la vida privada, como en la formulación de políticas públicas y de acciones por parte de empresas y sindicatos, especialmente en lo concerniente a las responsabilidades domésticas y familiares. En otras palabras, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se viene realizando de forma significativa sin que haya ocurrido un nuevo pacto en relación al trabajo reproductivo, el cual continúa siendo ejercido fundamentalmente por ellas, a pesar de los avances observados. Los datos de la PNAD de 2007 evidencian la real dimensión del problema. El 89,7% del total de las mujeres brasileñas ocupadas realizaba quehaceres domésticos, mientras que entre los hombres dicha proporción era significativamente inferior (50,4%).

Se debe destacar el hecho de que estas trabajadoras ocupadas – además de su jornada laboral – dedicaban cerca de 22,3 horas semanales a los quehaceres domésticos, mientras que entre los

hombres dicha dedicación era de 9,7 horas semanales, es decir, 12,6 horas menos (ver Tabla 4.1).

Estos datos permiten profundizar la discusión sobre las desigualdades de género tanto en el mercado de trabajo como en la vida privada. En efecto, al conjugarse las informaciones referentes a las horas de trabajo dedicadas a las tareas domésticas (reproducción social) con las de la jornada ejercida en el mercado de trabajo (producción económica), se constata que, a pesar de que la jornada semanal promedio de las mujeres en el mercado de trabajo sea inferior a la de los hombres (34,8 contra 42,7 horas), al considerar el trabajo realizado en el ámbito doméstico (quehaceres domésticos), la jornada promedio semanal total femenina llega a 57,1 horas y supera en casi cinco horas a la masculina (52,3 horas).

Aún no es posible analizar la evolución de este indicador en el tiempo, debido al escaso número de años que compone la serie histórica, puesto que la información referida a la existencia y tiempo dedicado a los quehaceres domésticos se empezó a recoger desde los primeros años de la actual década, conforme fue mencionado anteriormente.

El tiempo consumido para la movilidad del trabajador entre la residencia y el local de trabajo también representa un importante aspecto que debe ser considerado en lo concerniente a las condiciones de trabajo y, consecuentemente, al trabajo decente. Además de las cuestiones directamente relacionadas a la calidad de vida en general, el tiempo de desplazamiento entre la residencia y el trabajo también puede acarrear costos financieros significativos para los trabajadores y empleadores.

Segundo las informaciones de la PNAD², en el 2007, en todo el país, el 67,7% de los trabajado-

¹ C.S. Dedecca, “Regimes de trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres”, en Albertina de Oliveira Costa; Bila Sorj; Cristina Bruschini; Helena Hirata. (Org.). Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais (Rio de Janeiro: FGV, 2008), v. 1, p. 279-298.

² La PNAD estudió la existencia de desplazamiento directo desde la residencia para el local por trabajo por persona que, en la semana de referencia, tenía trabajo, remunerado o no remunerado, y no residía en el mismo terreno o área del establecimiento donde trabajaba. Se excluye del trayecto directo la persona que: por conveniencia o naturaleza de su trabajo acostumbraba a dormir en el local de trabajo o en sus cercanías; antes de ir al trabajo, dejaba al hijo en la escuela, guardería o casa de pariente; antes de ir al trabajo, cumplía alguna actividad, tal como frecuentar un curso o trabajar en otro emprendimiento; tenía que tomar un tren y, después, un ómnibus para llegar a su trabajo; y permanecía en el local de trabajo de lunes a viernes y sólo regresaba a su residencia el sábado.

Tabla 4.1 Población de 16 años o más de edad ocupada en el trabajo principal, que realiza tareas domésticas según el promedio de horas semanales dedicadas al mercado de trabajo y a las tareas domésticas, por sexo, 2007

Sexo	Promedio de horas semanales en el trabajo principal (A)	Promedio de horas semanales dedicadas a las tareas domésticas (B)	Jornada semanal total (A + B)
Mujeres	34,8	22,3	57,1
Hombres	42,7	9,6	52,3

Fuente: IBGE – Microdatos de la PNAD.

res gastaban hasta 30 minutos con el desplazamiento desde la casa al trabajo. Poco menos de un cuarto de los trabajadores (22,7%) gastaba entre 30 minutos y 1 hora, y 7,8% gastaban entre 1 y 2 horas. Apenas el 1,8% consumía un tiempo superior a 2 horas para desplazarse entre la residencia y el local de trabajo³.

Los indicadores referentes al conjunto del país no permiten observar algunas características importantes que merecen ser destacadas. Considerando las nueve regiones metropolitanas⁴ encuestadas por la PNAD es posible constatar que el tiempo gastado con el desplazamiento hacia el trabajo asume una nueva dimensión. Mientras que en Brasil como un todo, en 2007, el 9,6% de los trabajadores gastaban más de una hora entre la residencia y el trabajo, en el conjunto de las metrópolis este porcentaje llegaba a 17,9%. Dicha proporción viene creciendo sistemáticamente en las regiones metropolitanas ya que en 1992 y 2002 las cifras eran de 15,3% y 16,5%, respectivamente. También se debe resaltar que en las metrópolis brasileñas de mayor tamaño demográfico y económico (São Paulo y Rio de Janeiro), la movilidad de los trabajadores exige aún más tiempo: la proporción de trabajadores que gastaba más de 1 hora para realizar el desplazamiento casa-trabajo se elevaba a 22,8% (datos para 2007) (ver Tabla 4.2).

En los grandes centros urbanos, las dificultades de locomoción asumen una mayor magnitud y afectan de forma más contundente a los trabaja-

dores de bajos ingresos, que acostumbran residir en áreas periféricas, comúnmente distantes de las regiones de mayor dinamismo económico y oferta de empleo, trabajo e ingreso. Frente a esta situación, dichos trabajadores necesitan, muchas veces, conciliar diferentes líneas o modalidades de transporte (ómnibus y metro o tren, por ejemplo) lo que también impacta al presupuesto doméstico. Además de esto, el tiempo de traslado desde la residencia para el local de trabajo también aumenta como resultado del crecimiento exponencial de la flota de vehículos, que no viene acompañada -en la misma proporción- de intervenciones en la infraestructura urbana y tampoco en la adopción de soluciones adecuadas de ingeniería de tráfico. De acuerdo con las informaciones del Departamento Nacional de Tránsito (DENATRAN), la flota de automóviles del municipio de São Paulo, por ejemplo, pasó de ser 3,1 millones de unidades en 2001 a 4,2 millones en 2008 (un incremento de 1,1 millones de vehículos en apenas siete años). Por otro lado, la flota de motocicletas aumentó de 229 mil para 600 mil unidades durante el mismo período (crecimiento de 162% o de 370 mil unidades).

El análisis referente al desplazamiento de los trabajadores según el sexo no revela diferencias significativas de tiempo gastado por hombres y mujeres. Sin embargo, mediante una perspectiva de género, es importante resaltar que el mayor tiempo gastado entre el desplazamiento de la residencia hacia el local de trabajo tiende a afectar más la calidad de vida de las mujeres en función de su doble jornada de trabajo.

El auxilio de transporte es un mecanismo que contribuye decisivamente en el desplazamiento de los trabajadores de su residencia hacia el local de

³ Se debe resaltar que las informaciones obtenidas por la PNAD captan apenas el tiempo gastado con desplazamiento en apenas un tramo del recorrido, es decir, no considera el tiempo total de ida y vuelta desde la residencia al trabajo.

⁴ Belém, Fortaleza, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Río de Janeiro, Sao Paulo, Curitiba y Porto Alegre.

Indicador sobre el marco jurídico 6. Licencia de maternidad

Legislación, políticas o instituciones: La Constitución de Brasil, en el Art. 7º, inciso XVIII, concede a la gestante licencia de 120 días sin perjudicar su empleo y salario; y, en el Art. 10, inciso II, literal b, prohíbe el despido arbitrario o sin justa causa de la empleada gestante hasta cinco meses después del parto. Bajo los términos del Art. 391 y subsiguientes de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), no constituye motivo justo para la rescisión del contrato de trabajo el hecho de que la mujer contraiga matrimonio o estar embarazada, no siendo permitidas en contratos colectivos o individuales de trabajo cualquier restricción al derecho de la mujer a su empleo por motivo de matrimonio o embarazo. Los salarios y derechos son garantizados a la empleada durante la gestación. La licencia de maternidad es también asegurada por la CLT en caso de adopción. El Art. 131, inciso II, de la CLT, establece que no será considerada falta al servicio la ausencia durante la licencia obligatoria de la empleada por motivo de maternidad o aborto (si no fuere criminal). La CLT no abarca a los empleados domésticos, pero la Ley 11.329 de 19 de junio de 2006 extendió a las empleadas domésticas el derecho a la licencia de maternidad de 120 días como ocurre para las empleadas urbanas, inclusive gozando de estabilidad, prohíbe el despido arbitrario o sin justa causa desde que se confirma el embarazo hasta cinco meses después del parto.

En relación a las empleadas del sector público o que tienen un estatus similar a los funcionarios públicos, son regidas por un régimen estatutario definido en una ley específica, que es la L8112/90, que también dispone sobre la licencia de maternidad.

Beneficios (nivel y duración): De acuerdo con el Art. 392 de la CLT, la empleada gestante tiene derecho a la licencia de maternidad de 120 días, sin perjudicar el empleo y salario, debiendo el beneficio ser requerido entre el 28º día antes del parto hasta el momento que se presente. Mediante atestado médico, los períodos de reposo antes o después del parto podrán ser aumentados de dos semanas cada uno. En caso de parto anticipado, la empleada tiene derecho a los 120 días de licencia. Ley de 2008 (Ley 11.770), que creó el Programa Empresa Ciudadana, que producirá efectos a partir de 2010, extiende por 60 días la duración de la licencia de maternidad para las empresas que se adhieran. Los dos meses de prórroga de la licencia serán pagados por el empleador, que puede deducir el gasto total del impuesto de ingreso debido.

Cobertura de trabajadores por la legislación: Los dispositivos constitucionales referentes a la licencia de maternidad se aplican a los trabajadores urbanos y rurales. Los de la CLT sobre maternidad se refieren a la empleada sin distinción de la categoría de trabajadora. En general, los preceptos de la CLT no se aplican a empleados domésticos, trabajadores rurales, servidores públicos de la Unión, Estados y Municipios y a los servidores de autarquías paraestatales sujetos a regímenes propios que les aseguren situación análoga a la de los servidores públicos. Los trabajadores domésticos son excluidos por el Gobierno de la cobertura del Convenio núm. 103.

Cobertura de trabajadores en la práctica: La restricción de la concesión de la licencia de maternidad a las asalariadas con contrato formal de trabajo (libreta laboral firmada) y a las contribuyentes individuales, hace con que una significativa proporción de trabajadoras no tenga acceso al beneficio. En 2007, menos de la mitad de las ocupadas (46,7%) contribuían a la previsión social.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), ratificado en 1965; Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), no ratificado. En la ratificación del Convenio núm.103 el Gobierno excluyó de la aplicación, en los términos del Art. 7º, 1, a y c: a) ciertas categorías de ocupaciones no industriales; y c) trabajo doméstico asalariado efectuado en casas particulares.

Fuentes:

1. Legislación nacional.
2. Informes del Gobierno de Brasil sobre el Convenio núm. 103.

Tabla 4.2 Tiempo de desplazamiento desde la residencia del trabajador hasta el local de trabajo. Brasil, total de las regiones metropolitanas y metrópolis de São Paulo y Rio de Janeiro, 2007

Tiempo de desplazamiento	Brasil	Total de regiones metropolitanas	Región metropolitana de São Paulo	Región metropolitana de Rio de Janeiro
Hasta 30 minutos	67,7	51,0	45,6	42,9
Más de 30 minutos hasta 1 hora	22,7	31,1	31,6	34,3
Más de 1 hora hasta 2 horas	7,8	15,3	18,9	19,9
Más de 2 horas	1,8	2,6	3,9	2,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: IBGE – Microdatos de la PNAD.

Indicador sobre el marco jurídico 7. Licencia parental

Legislación, políticas o instituciones: El Art. 10 del Acto de las Disposiciones Constitucionales Transitorias de la Constitución Federal hace referencia a la licencia de paternidad, pero no fue localizada ninguna otra legislación que trate de este tema.

Beneficios (nivel y duración): De acuerdo con el párrafo único del Art. 10 del Acto de las Disposiciones Constitucionales Transitorias de la Constitución Federal, hasta que una nueva ley venga a disciplinar el tema, el plazo de licencia de paternidad es de cinco días.

Evidencia de una efectiva implementación: Información no localizada por la OIT.

Cobertura de trabajadores por la legislación: En principio todos los trabajadores empleados, pero la cobertura actual es desconocida.

Cobertura de trabajadores en la práctica: Ver párrafo anterior.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), no ratificado.

Fuente:

Legislación nacional en NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=es&p_country=BRA).

trabajo. La PNAD investiga para los ocupados en la condición de asalariado o de trabajador doméstico⁵ la existencia de auxilio para transporte⁶ como beneficio del trabajo. Entre 1992 y 2002 la proporción de empleados y trabajadores domésticos que recibían algún tipo de auxilio para transporte aumentó y pasó desde 29,8% hasta 36,1%. En el año 2007, esta proporción se elevó a 39,3% (39,7% en el caso de las mujeres y 39,0% en los hombres).

⁵ Para la persona ocupada como trabajadora doméstica en más de una unidad domiciliar, se investiga el recibimiento de auxilio de transporte en por lo menos uno de sus servicios domésticos remunerados.

⁶ Según la definición adoptada por la PNAD, se entiende como auxilio de transporte: el pago, total o parcial, por parte del empleador, del costo del boleto o ticket de transporte; el pago o reembolso, total o parcial, por parte del empleador, del gasto con cualquier tipo de transporte (ómnibus, tren, taxi, animal, etc.) o combustible para transporte; o la cesión de vehículo para transporte. No se consideró como auxilio de transporte el pago de cualquier gasto con transporte, o cesión de vehículo, por parte del empleador, para el ejercicio del trabajo del emprendimiento.

5 Trabajo que debería abolirse

La definición de la OIT de trabajo forzoso está compuesta por dos elementos básicos: trabajo o servicio impuesto bajo amenaza de castigo y ejecutado involuntariamente, conforme explicitado en los Convenios núm. 29 de 1930 sobre el trabajo forzoso, y núm. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, ambos ratificados por Brasil en 1957 y 1965, respectivamente (ver Indicadores sobre el marco jurídico 8 – *Trabajo infantil*, y 9 – *Trabajo forzoso*). Es importante resaltar que una amenaza puede asumir múltiples formas. La más extrema implica violencia o confinamiento, o inclusive amenazas de muerte contra la víctima o sus familiares, o aquellas que se valen de la indefensa de un niño, como establece el Art. 3 del Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. Puede haber también formas más sutiles de amenaza, a veces de naturaleza psicológica. Otros castigos pueden ser de naturaleza financiera, como sanciones económicas ligadas a deudas, o el incumplimiento del pago o pérdida de salarios con amenaza de despido, cuando el trabajador se rehúsa a realizar más horas extras que lo estipulado en sus contratos o en la legislación nacional. También existen casos en que la coacción se hace por intermedio de la retención de documentos personales o por convencimiento afectivo de la persona en fase de desarrollo como el niño y adolescente.

Por tratarse de un grave delito previsto en el Código Penal de Brasil, además de constituirse en una severa violación de la legislación laboral, hay una gran dificultad de obtener estadísticas regulares acerca del número de trabajadores sometidos a condiciones análogas a la esclavitud y, consecuentemente, construir indicadores sobre trabajo forzoso. Una información disponible y que permite hacer una aproximación del problema es la refe-

rente al número de trabajadores rescatados por el Grupo Especial de Fiscalización Móvil (GEFM)¹, cuyas acciones son organizadas por la Secretaría de Inspección del Trabajo del MTE. Entre 1995 y 2008, cerca de 33 mil personas fueron liberadas de situaciones de trabajo forzoso, siendo un tercio de este contingente (11 mil personas) libertado durante el 2006 y 2007 (5 mil y 6 mil personas, respectivamente).

En 2003, el MTE creó un Catastro de Empleadores – formado por empleadores y empresas detectadas por el GEFM sometiendo a trabajadores a condiciones análogas a la esclavitud – que fue conocido como “lista sucia”. Los infractores quedan impedidos de obtener financiamientos en los bancos oficiales, entre otras subvenciones conforme puede ser observado en el Indicador sobre el marco jurídico 9 – *Trabajo forzoso*. Con base en la última actualización² realizada por el MTE, la “lista sucia” cuenta con 170 infractores³, entre personas naturales y jurídicas, localizadas en 17 estados de la federación de las cinco grandes regiones del país.

También merece destacarse la actuación de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (CONATRAE), organismo colegiado coordinado por la Secretaría Especial de Derechos Humanos de la Presidencia de la República, que tiene la función primordial de monitorear la

¹ El GEFM fue constituido en 1995 por el gobierno brasileño, frente a reiteradas denuncias presentadas principalmente por la Comisión Pastoral de la Tierra y por sindicatos rurales, referente a la existencia de trabajadores sometidos a condiciones análogas al trabajo esclavo. Ver CEPAL/PNUD/OIT, Empleo, desarrollo humano y trabajo decente: La experiencia brasileña reciente, (Brasilia, CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

² Realizada en 26/08/2009.

³ No computados los casos de exclusión por fuerza de decisión judicial.

Tabla 5. Trabajo que debería abolirse

Indicador de trabajo decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Trabajo infantil (10 a 14 años), en %	20,5	19,6	..	18,7	14,9	15,0	14,6	14,9	..	11,6	11,3	10,4	9,5	10,3	9,2	8,5
Meninas	13,8	13,5	..	13,0	9,6	9,8	9,7	10,0	..	7,8	7,5	6,8	6,2	6,9	6,6	5,7
Meninos	27,0	25,7	..	24,2	20,1	20,1	19,4	19,7	..	15,3	15,0	13,8	12,6	13,6	11,7	11,2
Negros	23,2	22,2	..	21,7	17,0	17,8	17,4	18,1	..	13,9	13,2	11,9	11,0	12,0	10,3	9,6
Blancos	17,7	17,0	..	15,6	12,8	12,0	11,7	11,6	..	9,2	9,2	8,6	7,8	8,4	7,8	7,2
Rural	45,8	44,3	..	43,6	35,6	35,1	36,3	37,3	..	32,6	31,7	29,3	27,4	29,4	26,0	23,4
Urbano	12,3	12,0	..	11,1	8,6	8,9	8,0	7,8	..	6,7	6,5	6,1	5,5	5,9	5,5	5,2
Trabajo infantil (5 a 14 años), en %¹	12,1	11,6	..	11,2	7,8	7,8	8,9	5,9	6,5	..	5,4	..	5,4	4,9
Meninas	8,0	7,9	..	7,8	5,0	5,0	6,0	4,0	4,3	..	3,5	..	3,8	3,2
Meninos	16,2	15,3	..	14,6	10,5	10,4	11,7	7,8	8,7	..	7,2	..	6,9	6,4
Negros	13,7	13,2	..	13,3	9,0	9,4	10,8	7,1	7,7	..	6,3	..	6,1	5,6
Blancos	10,5	10,1	..	9,2	6,6	6,1	6,9	4,7	5,3	..	4,3	..	4,5	3,9
Rural	28,1	26,5	..	26,8	18,3	17,8	22,3	16,6	19,1	..	16,1	..	15,8	14,0
Urbano	6,9	6,8	..	6,3	4,5	4,6	4,6	3,4	3,6	..	3,0	..	3,1	2,9

Nota:

¹ Datos no disponibles para 1994, 1999, 2000, 2003 y 2005.

Fuente: IBGE – PNAD (ver Notas técnicas).

ejecución del Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo⁴.

La actuación del empresariado también viene siendo enérgica a favor de la erradicación del trabajo forzoso. Desde mayo de 2005, un grupo de aproximadamente 200 grandes empresas nacionales y transnacionales integra el Pacto Nacional de Combate al Trabajo Esclavo, que establece una serie de compromisos, entre ellos: la erradicación del trabajo esclavo en sus cadenas productivas.

La participación del Tercer Sector también ha sido fundamental en la lucha contra la esclavitud contemporánea. La Comisión Pastoral de la Tierra, que denuncia la existencia de trabajo esclavo desde los años 1970, continúa prestando servicios fundamentales al remitir denuncias al MTE y prestar servicio a los trabajadores rescatados. Algunas organizaciones no gubernamentales trabajan en

la prevención (por ejemplo, Repórter Brasil, que capacita profesores de enseñanza fundamental de las zonas reclutamiento de trabajadores para abordar el tema con sus alumnos) y en la reinserción de trabajadores rescatados (como el Instituto Carbón Ciudadano).

En el año 1999, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó por unanimidad el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182). Hasta septiembre de 2009, un significativo número de 171 países, es decir, cerca de 93% de los 183 Estados Miembros de la OIT, habían ratificado el Convenio núm. 182, un acto sin precedentes en los 90 años de historia de la OIT. Brasil lo ratificó en el 2000.

El Convenio núm. 182 se aplica a las personas menores de 18 años de edad y define que las peores formas de trabajo infantil abarcan: la esclavitud y prácticas análogas, incluyendo el trabajo forzoso y reclutamiento para conflictos armados; la utilización, reclutamiento u oferta de niños para realizar actividades ilícitas, prostitución o pornografía y formas de trabajo que, por su naturaleza,

⁴ En septiembre de 2008 fue lanzado el 2º Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo, elaborado por la CONATRAE (el primero fue en 2003 con un enfoque en la fiscalización y represión). Compuesto por 66 metas, la nueva versión enfatiza, además de las acciones de fiscalización y represión, las acciones de prevención y reinserción.

Indicador sobre el marco jurídico 8. Trabajo infantil

Legislación, políticas o instituciones: La legislación fundamental prohibiendo el trabajo infantil está prevista en la Enmienda Constitucional n.º. 20 que determinó que 16 años, es la edad mínima de admisión del trabajo o empleo excepto en la condición de aprendiz a los 14 años, y el Art. 403 y siguientes de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT). El más importante cuerpo legal que establece las garantías de la protección integral del niño y del adolescente es el Estatuto del Niño y del Adolescente (ECA - Ley n.º. 8.069, de 13 de julio de 1990), donde los artículos 61 a 69 tratan de la protección al trabajador adolescente. El ECA también prevé la implementación de un Sistema de Garantía de Derechos (SGD). Los Consejos de Derechos, de ámbito nacional, estatal y municipal son responsables por la formulación de las políticas de combate al trabajo infantil, protección al trabajador adolescente y por el control social. Los Consejos Tutelares son corresponsables en la acción de combate al trabajo infantil, cabiéndoles cuidar los derechos de los niños y adolescentes en general, en coparticipación con el Ministerio Público y el Juzgado de Infancia y Adolescencia. Otro cuerpo normativo que cuida de las relaciones de trabajo involucrando a persona menor de 18 años es la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), en el Título III, Capítulo IV, "De la protección al trabajo del menor", alterada por la Ley 10.097/2000. Existen además otros instrumentos normativos infraconstitucionales en el ámbito de la salud, educación, derechos humanos, trabajo y empleo, desarrollo agrario, desarrollo social, entre otros.

En lo que respecta a las políticas, está coordinada por el Ministerio de Desarrollo Social y Combate al Hambre en cooperación directa con los ministerios de Trabajo y Empleo, Educación y Salud. Al tratarse del trabajo infantil relacionado a las peores formas de trabajo infantil en la explotación sexual y en el uso de niños y adolescentes en el cometimiento de ilícitos, esta coordinación se realiza con la Secretaría Especial de Derechos Humanos. Las directrices políticas son determinadas por planes nacionales sectoriales que son elaborados de forma participativa por medio de las Conferencias Nacionales que son precedidas de las estatales y municipales.

La Comisión de Expertos observó en el 2008 que, en el proceso de adaptar la legislación nacional a los Convenios núm. 138 y núm. 182, la Comisión Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) estableció un subcomité especial para elaborar propuestas de armonización de la legislación nacional con los preceptos de los mencionados convenios. La primera tarea concluida de dicho subcomité fue la promulgación del Decreto 6481 de 12 de junio de 2008 que reglamenta los artículos 3º, literal "d", y 4º del Convenio núm. 182 de la OIT, que trata de la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y acción inmediata para su eliminación, aprobado por el Decreto Legislativo n.º. 178, de 14 de diciembre de 1999, y promulgado por el Decreto n.º. 3.597, de 12 de septiembre de 2000, y toma otras providencias.

Además, existe un cuerpo legal penal para prohibir la utilización de personas menores de 18 años para el cometimiento de ilícitos, así como penalización por abuso y violencia contra niños y adolescentes, y tráfico de personas.

Evidencia de una efectiva implementación: De 1992 a 2007, Brasil ha reducido de forma sostenible el trabajo infantil y ha implementado políticas universalizantes de protección para el niño y adolescente, entre las cuales se destacan el acceso de 97% a la escuela, 11 millones de familias por debajo de la línea de pobreza y de la miseria siendo atendidas en los programas de transferencia condicionada de recursos, 780 mil niños y adolescentes atendidos en programas de acciones socioeducativas complementarias a la escuela, programas de extensión de la permanencia fuera del horario de clases, ampliación de las acciones de la inspección del trabajo a través del Ministerio de Trabajo y Empleo y Ministerio Público del Trabajo.

Por otro lado la nueva conformación de las características del trabajo infantil en el país que se concentra en el trabajo infantil doméstico, en la agricultura familiar, y en las actividades informales del comercio y prestación de servicios urbanos, los llamados núcleos duros del trabajo infantil, presentan dificultades de mayor intervención directa de las políticas públicas por estar más invisibles o difusos en los centros urbanos. Para un efectivo comprometimiento de la sociedad civil con la política pública, se implementó un número telefónico gratuito: 100, para realizar denuncias de violencia y explotación contra niños y adolescentes, ampliamente divulgado.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), ratificado en 2001; Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), ratificado en el año 2000.

Fuentes:

1. Comentarios de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 138 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0090&year=2009&type=O&conv=C138&lang=ES>).
2. Legislación Nacional obtenida en Natlex (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=es&p_country=BRA).
3. Notas del libro Legislación comparada. OIT/ MERCOSUR. 2007 y notas del Progres Report IPEC/Brasil.

Indicador sobre el marco jurídico 9. Trabajo forzoso

Legislación, políticas o instituciones: El marco jurídico para la persecución criminal del trabajo forzoso y del “trabajo esclavo” en Brasil está en el Art. 149 del Código Penal, con la redacción dada por la Ley nº. 10.803, de 2003. El nuevo texto del Art. 149 criminaliza el acto de reducir a alguien a la condición análoga de esclavo. Los Grupos Especiales de Fiscalización Móvil (GEFM), compuestos por auditores fiscales del Ministerio de Trabajo y Empleo, Procuradores del Trabajo y Policías Federales actúan en conjunto con representantes de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (CONATRAE). Creado por Decreto Presidencial de 31 de julio de 2003 forman la base para la mayoría de las estrategias de combate al trabajo esclavo, con varias acciones derivadas de su eficacia en identificar instancias del delito de reducir a trabajadores a condiciones análogas a esclavo, como está previsto en el Art. 149 del Código Penal. La CONATRAE, compuesta por representantes de autoridades del Poder Ejecutivo y de entidades privadas no gubernamentales, tiene el objetivo de dar seguimiento a las acciones que serán adoptadas en el 2º Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo. Además, por el Decreto nº. 5.948, de 2006, que aprueba la Política Nacional de Enfrentamiento al Tráfico de Personas, fue creado en el ámbito del Ministerio de Justicia un Grupo de Trabajo Interministerial (GTI), con la finalidad de elaborar una propuesta del Plan Nacional de Enfrentamiento al Tráfico de Personas (PNETP). El GTI fue formado e inició sus actividades durante el 2008. Se estableció la dotación presupuestaria para las actividades de combate al tráfico, aunque no se haya recibido ninguna información respecto a su implementación. La Policía Federal de Carreteras, que es responsable por una parte substancial de la acción destinada a hacer cumplir la ley de combate al tráfico, continúa realizando el entrenamiento de sus agentes para localizar víctimas del tráfico e investigar delitos relacionados con esta actividad ilegal.

Evidencia de una efectiva implementación: El Gobierno informa que, como resultado de las actividades de los GEFMs, fueron libertados más de 28.000 trabajadores esclavizados. La Comisión de Expertos observó en 2008 que: “A pesar de todo esto, el fenómeno persiste. Ni la legislación ni los controles de la inspección del trabajo ni las decisiones judiciales parecen ser suficientemente disuasorios para poner fin a una práctica que sigue siendo claramente lucrativa. Por consiguiente, la Comisión solicita al Gobierno que siga tomando todas las medidas posibles para continuar la lucha sin descanso contra las personas que imponen trabajo forzoso y ello a pesar de los obstáculos y de las resistencias que subsisten en el país”. La Comisión considera efectivamente que el trabajo esclavo se mantendrá mientras siga siendo lucrativo. El pago de multas e indemnizaciones de un monto disuasorio, junto con la imposibilidad de acceder a las subvenciones y la financiación pública y de vender su mercancía así como las medidas de expropiación, constituyen los elementos de presión económica que se deben utilizar contra las personas que explotan el trabajo de otros. Por consiguiente, la Comisión solicita al Gobierno que continúe controlando que las sanciones administrativas sean disuasorias y que se compilen y que comuniquen información a este respecto.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), ratificado en 1957; Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), ratificado en 1965; Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil (núm. 182), ratificado en el año 2000.

Fuentes:

1. Observación de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 29 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0090&year=2009&type=O&conv=C029&lang=ES>).

puedan comprometer la salud, seguridad y moralidad de los niños. La prevención y erradicación del trabajo infantil es uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo y, por lo tanto, se constituye en un aspecto central para la promoción del trabajo decente.

En el año 2002, Brasil también ratificó el Convenio sobre la edad mínima (núm.138) y estableció en la legislación nacional la prohibición del trabajo infantil hasta los 16 años, excepto en la condición de aprendiz a partir de los 14 años,

siempre y cuando no haya conflicto con los demás derechos de las personas de este rango etario. Los trabajos peligrosos listados en el Decreto 6481, de 2008, están prohibidos para menores de 18 años y solamente en casos excepcionales -con anuencia de la autoridad competente, y después de que un laudo técnico defina que las condiciones de salud y seguridad del adolescente están garantizadas-, se podrá dar una autorización temporal de trabajo, que deberá ser monitoreada y evaluada con frecuencia para garantizar que las condiciones de protección integral están siendo efectivas.

La experiencia brasileña de prevención y eliminación del trabajo infantil es reconocida internacionalmente. Desde el inicio de la década de 1990, el Estado y la sociedad han desarrollado acciones contundentes en la prevención y erradicación del trabajo infantil. Los resultados alcanzados son significativos. Según la PNAD, el número de niños y adolescentes ocupados, entre 5 y 17 años de edad, se redujo de 8,42 millones (19,6% del total) a 4,85 millones (10,8%) entre 1992 y 2007, significando una disminución de alrededor de 3,57 millones de personas insertadas en el mercado de trabajo (correspondiente a toda la población de Uruguay). Entre los niños de 10 a 14 años, la reducción de aquellos que trabajaban fue de 12 p.p. al decrecer de 20,5% a 8,5% entre 1992 y 2007 (ver Tabla 5).

Desde 1992, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC/OIT) inició en Brasil un proceso de articulación, movilización y fortalecimiento de iniciativas nacionales para la prevención y eliminación del trabajo infantil. En 1996, el Gobierno brasileño creó el Programa de Erradicación del Trabajo Infantil (PETI). Resultado de la movilización de la sociedad, el PETI está dirigido para retirar a los niños y adolescentes de 7 a 15 años de edad del trabajo peligroso, penoso, insalubre y degradante, por intermedio, primordialmente, de la transferencia directa de recursos del Gobierno federal para familias de niños y adolescentes involucrados en el trabajo precoz con la condición de que asistan a la escuela así como a actividades socioeducativas fuera del horario escolar.

A pesar de los avances, el desafío actual es grande. El número de niños que trabajan todavía es elevado y, según los últimos estudios de la PNAD, existe una desaceleración en la tendencia de reducción del trabajo infantil en los últimos años. Esta desaceleración se debe, principalmente, porque se ha mantenido el nivel de ocupación de niños entre 5 y 13 años de edad (alrededor de 4,5%), desde el año 2004, lo que no ocurre con los demás rangos etarios (14 y 15, 16 y 17 años). En términos absolutos y relativos, el trabajo infantil recluta más niños que niñas, de manera que el 66% de niños trabajadores son de sexo masculino. A pesar de que las niñas son un número menor, están igual-

mente afectadas por el trabajo infantil, en especial en las actividades de trabajo doméstico.

El suplemento de la PNAD referente a los aspectos complementarios del trabajo, aplicado en el año 2006, permite constatar los serios riesgos que el trabajo infantil proporciona a la salud de los niños. En efecto, 5,3% de los niños y adolescentes que estaban trabajando durante la semana de referencia del estudio sufrieron algún accidente de trabajo o presentaron alguna enfermedad laboral⁵. Este dato causa inquietud, puesto que entre los trabajadores adultos con libreta laboral firmada la proporción de accidentados en el mismo año fue muy inferior (2%)⁶. De hecho, los niños están mucho más expuestos a riesgos en el trabajo que los adultos, puesto que en su particular proceso de desarrollo sus capacidades aún están en proceso de formación, y la naturaleza y condiciones en que las actividades laborales ocurren son frecuentemente insalubres e inadecuadas desde el punto de vista ergonómico y proporcionan no sólo accidentes, sino también enfermedades osteomusculares, ya que los instrumentos no fueron dimensionados para ellos. Estos dos elementos: proceso físico, cognitivo, emocional y la naturaleza o condición en que la actividad se realiza cuando se conjugan con el trabajo infantil impiden el real ejercicio de la ciudadanía. No es de extrañar que entre los niños y adolescentes accidentados, el principal tipo de accidente fue *corte* (en 50% de los casos), seguido por *fractura o distensión* (14,0%), y *dolor muscular, cansancio, fatiga, insomnio o agitación* (9,7%).

El trabajo infantil es un gran obstáculo para el trabajo decente y para el desarrollo humano, no solamente por sus efectos inmediatos, sino también por sus reflejos en el futuro. Un estudio elaborado por la OIT en el 2005, con base en los datos de la PNAD, deja claro que la incidencia del trabajo infantil en general tiene como resultado bajos ingresos en la edad adulta: cuanto más prematura es la inserción en el mercado de trabajo los ingresos serán menores. El estudio indica que

⁵ El período de referencia considerado para la ocurrencia de accidentes fue de 365 días.

⁶ CEPAL/PNUD/OIT, Empleo, desarrollo humano y trabajo decente: La experiencia brasileña reciente (Brasilia, CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

personas que comenzaron a trabajar antes de los 14 años tienen una probabilidad muy baja de obtener ingresos superiores a los R\$ 1.000 mensuales a lo largo de su vida. La mayoría de los que entraron en el mercado antes de los nueve años tiene baja probabilidad de recibir ingresos superiores a R\$ 500 mensuales⁷. En promedio, quien comenzó a trabajar entre 15 y 17 años no llega a los 30 con un ingreso muy diferente de quien ingresó con 18 o 19 años. Sin embargo, a medida que la persona envejece, hay mayor probabilidad de que, si comenzó a trabajar entre los 18 o 19 años, consiga mejor ingreso de aquel que comenzó a trabajar entre 15 y 17 años. Las posibilidades de obtener rendimientos superiores a lo largo de la vida

laboral son mayores para aquellos que comienzan después de los 20 años. Uno de los factores que pueden explicar esta relación es la probabilidad de que estas personas tengan niveles superiores de escolaridad y calificación⁸.

En el marco de la Agenda Bahía de Trabajo Decente – experiencia, en el ámbito subnacional, pionera en el mundo – con el objetivo de hacer de Bahía el primer estado brasileño libre de trabajo infantil, el Gobierno estatal, en cooperación con el IPEC/OIT, está desarrollando un conjunto de intervenciones para prevenir y retirar niños del trabajo, así como para proteger a los adolescentes y apartarlos de las peores formas de trabajo infantil.

⁷ Datos en valores nominales de 2005.

⁸ CEPAL/PNUD/OIT (2008), *idem*.

6 Estabilidad y seguridad del trabajo

El tiempo de permanencia en el empleo es un indicador de estabilidad en el mercado de trabajo, y depende de la coyuntura económica, del perfil demográfico del país, así como de elementos institucionales, tales como la legislación laboral y los convenios colectivos de trabajo. Dada la relación positiva entre la reglamentación del mercado de trabajo y el tiempo de permanencia en el empleo, lo mismo puede ser interpretado como un indicador de la flexibilidad (o estabilidad) numérica del mercado de trabajo¹.

Comparaciones internacionales muestran que la legislación sobre la protección del empleo influye en el tiempo de permanencia en el mercado de trabajo. En Brasil, el empleador tiene la facultad del despido arbitrario o sin causa justa, previo aviso de treinta días y el pago de una multa del 40% del valor de depósitos en el Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio (FGTS). En el caso de despido por causa justa, el empleado no tiene derecho a la referida multa (ver Indicador sobre el marco jurídico 10 – *Terminación de la relación de trabajo*).

En el 2007 la permanencia promedio de las personas de 16 años o más en el trabajo principal era de 8 años, poco más que el promedio de 7,5 años registrado en 1992. Desagregando este dato por sexo, se observa la mayor fragilidad del vínculo laboral de las mujeres, que tienen un promedio de 7,4 años de permanencia en el empleo, es decir, 1,1 año menos que los hombres (8,5 años). También es menor el tiempo promedio de permanencia de los negros (7,8 años) en relación a los blancos (8,2 años), aunque esta diferen-

cia sea menor que la observada entre mujeres y hombres. El tiempo promedio de permanencia de los trabajadores rurales (12,6 años) es significativamente superior al de los trabajadores urbanos (7,1 años).

Un indicador de la flexibilidad en el mercado de trabajo es el porcentaje de la población con permanencia en el empleo inferior a un año. En el 2007, este porcentaje era de 18,2%, levemente inferior al registrado en 1992 (20%). En el mismo año, esta cifra era superior para las mujeres (19,2%) y negros (19,7%), en comparación con los hombres (17,4%) y los blancos (16,8%). La diferencia de 2,9 p.p. entre negros y blancos es significativa, y muestra la mayor precariedad de la situación de los negros en el mercado de trabajo.

Desde el punto de vista de la estabilidad en el mercado de trabajo, es interesante considerar el indicador de permanencia en el empleo igual o superior a cinco años. La estabilidad en el trabajo es importante para desarrollar el capital humano de la fuerza de trabajo y además, está vinculada con aumentos en la productividad². De la misma forma que en los otros indicadores, se registran mejoras en el período analizado: el porcentaje de ocupados con permanencia igual o superior a cinco años aumenta de 45% en 1992 a 47,4% en 2007. En el 2007, el porcentaje de mujeres en esta situación (44,5%) era 5 p.p. inferior al de los hombres (49,5%). Esta diferencia era mayor que la registrada (2,8 p.p.) entre negros (45,9%) y blancos (48,7%). Por otro lado, el porcentaje de trabajadores rurales con permanencia en el empleo igual o superior a cinco años (63,6%) era

¹ P. Auer y S. Cazes (2003) *Employment Stability in an Age of Flexibility*, Ginebra, OIT.

² P. Auer, J. Berg e I. Coulibaly (2005) "Is a stable workforce good for productivity?" *International Labour Review* 124 (3).

Tabla 6. Estabilidad y seguridad del trabajo

Indicador de trabajo decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tiempo promedio de permanencia en el empleo, en años	7,5	7,8	..	7,7	7,9	7,8	7,9	..	7,7	7,6	7,8	7,7	7,7	7,8	8,0
Mujeres	7,2	7,4	..	7,4	7,4	7,5	7,4	..	7,1	7,1	7,3	7,2	7,2	7,2	7,4
Hombres	7,7	8,0	..	8,0	8,2	8,0	8,2	..	8,1	8,0	8,2	8,1	8,1	8,2	8,5
Negros	7,3	7,6	..	7,7	7,9	7,8	7,9	..	7,6	7,5	7,7	7,5	7,6	7,6	7,8
Blancos	7,7	7,8	..	7,8	7,9	7,8	7,9	..	7,7	7,8	7,9	7,9	7,9	8,0	8,2
Rural	11,0	11,6	..	11,7	12,3	11,9	11,7	..	12,4	12,3	12,5	12,1	12,0	11,8	12,6
Urbano	6,4	6,6	..	6,5	6,6	6,6	6,8	..	6,6	6,7	6,8	6,8	6,8	7,0	7,1
Permanencia en el empleo inferior a 1 año, en %	20,0	19,6	..	19,7	19,4	19,1	17,7	..	19,8	19,7	18,9	18,7	19,5	19,2	18,2
Mujeres	19,7	20,0	..	20,2	20,2	19,7	18,6	..	20,8	20,5	19,4	19,8	20,5	20,3	19,2
Hombres	20,2	19,4	..	19,3	18,9	18,7	17,2	..	19,2	19,1	18,4	17,9	18,7	18,4	17,4
Negros	22,4	21,3	..	21,3	21,2	21,2	19,3	..	21,5	21,7	20,7	20,5	21,1	20,9	19,7
Blancos	18,0	18,4	..	18,4	18,1	17,5	16,5	..	18,6	18,0	17,3	17,2	18,0	17,7	16,8
Rural	16,6	14,0	..	14,3	12,8	13,5	12,2	..	13,3	12,1	12,2	11,5	13,0	12,5	11,6
Urbano	21,1	21,4	..	21,3	21,3	20,7	19,3	..	21,3	21,3	20,3	20,2	20,8	20,6	19,4
Permanencia en el empleo igual o superior a 5 años, en %	45,0	46,5	..	46,1	46,5	46,4	47,3	..	45,6	45,9	46,4	46,2	46,4	46,5	47,4
Mujeres	43,8	45,0	..	44,5	44,1	44,7	45,4	..	43,0	43,5	43,9	43,5	43,7	43,7	44,5
Hombres	45,8	47,5	..	47,2	48,1	47,4	48,6	..	47,4	47,6	48,2	48,2	48,4	48,6	49,5
Negros	42,9	45,0	..	45,0	45,5	45,3	46,3	..	44,4	44,3	45,1	44,9	44,9	44,8	45,9
Blancos	46,7	47,7	..	46,9	47,2	47,2	48,0	..	46,6	47,2	47,5	47,4	47,7	48,0	48,7
Rural	57,8	60,9	..	60,2	62,2	61,3	61,0	..	62,6	63,3	62,6	62,9	62,7	62,0	63,6
Urbano	40,9	42,1	..	41,8	42,0	42,1	43,2	..	41,9	42,2	43,0	42,8	43,0	43,4	44,2

Fuente: IBGE – PNAD (ver Notas técnicas).

significativamente superior a la registrada para los trabajadores urbanos (44,2%).

Indudablemente, la mejor manera de proporcionar un ingreso seguro para las personas en edad de trabajar es el acceso al trabajo decente. Sin embargo, el seguro de desempleo es un instrumento fundamental para la seguridad en el trabajo, ya que garantiza un ingreso mínimo en las situaciones de desempleo y de búsqueda de empleo; además contribuye a evitar que quien esté momentáneamente sin ocupación entre en situación de pobreza. En Brasil, el derecho al acceso a estos recursos está garantizado para los asalariados con libreta laboral firmada y contrato por tiempo indeterminado que fueron despedidos sin causa justa y que trabaja-

ron como mínimo seis meses continuamente antes de la fecha de destitución. El plazo de concesión del beneficio varía, pero como regla general, es de tres a cinco meses, dependiendo del tiempo de trabajo en los últimos 36 meses (ver Indicador sobre el marco jurídico 2 – *Seguro de desempleo*).

Por otro lado, entre los trabajadores informales, pueden requerir el beneficio apenas pescadores artesanales en el período de cierre y aquellos rescatados de situaciones de trabajo forzoso o de la condición análoga a esclavo. Los trabajadores domésticos tienen derecho al seguro de desempleo si poseen libreta de trabajo firmada y contribución al Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS). Como la contribución es facultativa,

Indicador sobre el marco jurídico 10. Terminación de la relación de trabajo

Legislación, políticas o instituciones: El Capítulo II del Título II de la Constitución es la fuente primaria de la legislación del trabajo. La Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) contiene normas de ley sustantiva y procesal sobre el término de la relación de empleo. Fuente adicional de la legislación laboral tratando sobre indemnización compensatoria por la extinción de la relación de empleo por parte del empleador es la Ley n°. 8.036, de 11 de mayo de 1990, que establece el Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio (FGTS).

Períodos de aviso previo y niveles de indemnización: En el caso de despido arbitrario o sin justa causa, mediante aviso previo de treinta días, el empleado tiene derecho a sacar el monto, actualizado monetariamente, de los depósitos efectuados por la empresa en su cuenta vinculada en el FGTS en el período de vigencia del contrato de trabajo, además de la indemnización compensatoria, limitada, hasta que se edite la ley complementaria prevista en el inciso I del Art. 7° de la Constitución, el 40% sobre el valor actualizado del referido monto de depósitos en el FGTS, acrecido de intereses. En el caso de que el empleado incurra en una o más de las formas de falta grave enumeradas en la CLT, la relación de empleo puede ser rescindida por el empleador por justa causa, en el caso que, comprobada judicialmente la falta grave, el empleado no tendrá derecho a la multa referida, ni a retirar inmediatamente los depósitos. Existe además la hipótesis, prevista en la CLT, de rescisión del contrato de trabajo por culpa recíproca, con el retiro de los depósitos, pero con la reducción de la multa por la mitad. Representantes de los trabajadores y empleadas embarazadas son protegidos contra el despido, excepto en los casos de falta grave por parte de los representantes de los trabajadores.

Evidencia de una efectiva implementación: Ninguna información fue obtenida.

Cobertura de trabajadores por la legislación: El sector formal. Existe una extensa economía informal.

Cobertura de trabajadores en la práctica: Se observa la existencia de una amplia economía informal que en la práctica no es cubierta por la legislación.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm.158), ratificado en 1995, pero denunciado en 1996.

Fuente:

1. Legislación nacional en NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=es&p_country=BRA).

sólo 11.793 (0,2%) de un total de 6,7 millones de trabajadoras domésticas recibieron este beneficio en el año 2007.

En 2007³, la cobertura del seguro de desempleo alcanzó 80% de los trabajadores que cumplieron todos los criterios antes mencionados. En el mismo año, el 65,7% de los solicitantes del seguro de desempleo formal eran hombres, comparado con 34,3% de las mujeres, resultado de la mayor tasa de participación de los hombres en el mercado de trabajo, la más alta incidencia de las mujeres en el empleo informal, y su menor permanencia en el empleo. Los criterios de elegibilidad para el seguro de desempleo (seis meses de trabajo en

los últimos 36 meses) hacen con que la rotación tienda a reducir la cobertura del beneficio. Este elemento es preocupante, puesto que el mercado de trabajo brasileño, inclusive el formal, está caracterizado por una elevada rotación. De hecho, según datos del Catastro General de Empleados y Desempleados (CAGED) del MTE, las tasas de rotación se mantuvieron elevadas (en general, por arriba de 40%) entre 1997 y 2007⁴.

³ El cambio de metodología de cálculo de la cobertura del seguro de desempleo introducido en 2007 permite una medición más precisa del indicador, pero impide la comparación con los años anteriores.

⁴ CEPAL/PNUD/OIT Empleo, desarrollo humano y trabajo decente: La experiencia brasileña reciente (Brasilia, CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

7 Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

Uno de los cuatro pilares básicos de la Agenda de trabajo decente es el referente a los derechos en el trabajo, en especial los expresados en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, adoptada en 1998, entre los cuales se inscribe la eliminación de todas las formas de discriminación en materia de empleo y ocupación. Además, la promoción de la igualdad de género es un eje transversal de la Agenda de trabajo decente, lo que significa que este objetivo debe ser incorporado también en lo que se refiere a la promoción del empleo, protección social y diálogo social. Por su parte, la Constitución Federal de 1988 también es enfática en esta materia, conforme se puede observar en el Indicador sobre el marco jurídico 11 – *Igual oportunidad y trato*.

La segregación ocupacional con base en el sexo se manifiesta en todas las latitudes cualquiera que sea el nivel de desarrollo económico, sistema político y entorno religioso, social y cultural. Es una de las características más importante y persistente de los mercados de trabajo de todos los países. Hay dos formas básicas de segregación ocupacional por sexo: horizontal y vertical. Segregación horizontal es la que establece barreras de distintos tipos para que hombres y mujeres se distribuyan de forma más equilibrada por la estructura ocupacional. La segregación vertical es la que ocurre dentro de una misma ocupación, cuando uno de los sexos tiende a situarse en grados o niveles jerárquicos superiores en relación al otro¹.

La existencia y persistencia de la segregación ocupacional por sexo en el mercado de trabajo

está fuertemente relacionada a los estereotipos de género – un conjunto de características comúnmente atribuidas a las mujeres y sus presumibles actitudes – existentes en la sociedad. Las ocupaciones en las cuales se concentran mayoritariamente y que son consideradas *típicamente femeninas* corresponden a dichos estereotipos, que pueden ser divididos en tres grupos: positivos, negativos y otros. Entre los positivos están la destreza y experiencia en las tareas domésticas, mayor habilidad manual y aspecto físico considerado atractivo. Entre los negativos están la menor fuerza física, dificultad en supervisar el trabajo de los otros, menor aptitud para las ciencias exactas y menor disposición para viajar y enfrentar riesgos. En el grupo de los otros estereotipos figuran una mayor disposición para recibir órdenes y mayor docilidad, menor disposición en quejarse de las tareas, menor necesidad de ingresos, etc.

Las informaciones de la PNAD demostraron cómo la segregación ocupacional entre los sexos todavía está presente en el mercado de trabajo brasileño. En el 2007, el grupo ocupacional de *trabajadores de la producción de bienes y servicios, y de reparación y mantenimiento* respondía por 34,4% de la estructura ocupacional masculina y por apenas 9,1% de la femenina (ver Tabla 7). Por otro lado, el grupo de los *trabajadores de los servicios* – del cual hacen parte los servicios domésticos, de salud y educación – respondía por el 31,1% de la ocupación de las mujeres y por apenas 12% en el caso de los hombres. Tratándose de los puestos de comando/jefatura, se verifica la permanencia de barreras significativas y discriminaciones contra las mujeres. En el grupo ocupacional *dirigentes en general* las mujeres representaban apenas 23,7% y 29% en 2002 y 2007, respectivamente, mientras que entre los hombres dichas proporciones eran

¹ R. Anker, “La segregación profesional entre hombres y mujeres: Repaso de las teorías,” *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT, v. 116, n.º. 3, 1997.

Tabla 7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

Indicador de trabajo decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Distribución porcentual del grupo ocupacional Dirigentes en general^{1,2}																
Mujeres	23,7	43,4	21,8	34,0	29,5	29,0
Hombres	76,3	56,6	78,2	66,0	70,5	71,0
Negros	12,5	13,4	19,8	28,0	18,8	12,0
Blancos	87,5	86,6	80,2	72,0	81,2	88,0
Participación del grupo ocupacional Trabajadores de la producción de bienes y servicios, y de reparación y mantenimiento en la estructura ocupacional, en %¹	23,7	23,1	23,3	23,2	22,9	23,6
Mujeres	9,2	9,1	9,3	9,2	9,0	9,1
Hombres	34,0	33,2	33,5	33,6	33,3	34,4
Negros	24,7	24,1	24,1	24,1	24,4	25,3
Blancos	22,9	22,3	22,6	22,5	21,5	22,1
Participación del grupo ocupacional Trabajadores de los servicios en la estructura ocupacional, en %¹	19,8	19,4	20,2	19,8	20,1	20,2
Mujeres	31,4	30,9	31,7	30,8	31,0	31,1
Hombres	11,6	11,3	11,8	11,7	12,0	12,0
Negros	23,3	23,1	23,8	23,4	23,6	23,8
Blancos	17,0	16,4	17,1	16,5	16,9	16,8
Brecha en el ingreso promedio mensual en el trabajo principal recibido por las mujeres en relación a los hombres y por los negros en relación a los blancos³																
Mujeres/Hombres	38,5	41,0	..	37,6	34,4	34,5	33,4	31,4	..	30,9	30,1	31,2	30,8	29,5	29,3	29,7
Negros/Blancos	49,7	51,9	..	51,5	51,7	52,3	51,8	50,9	..	50,2	49,1	50,0	46,8	46,8	46,9	44,9

Notas:

¹ Las ocupaciones en la PNAD fueron clasificadas utilizando la Clasificación Brasileña de Ocupación (CBO-Domiciliar), que es una adaptación de la Clasificación Brasileña de Ocupación (CBO) para las encuestas de hogares. Para esta adaptación en las encuestas de hogares el IBGE utilizó la estructura de la CBO, que todavía estaba siendo validada por el Ministerio de Trabajo y Empleo en septiembre de 1999. La CBO-Domiciliar se mantiene idéntica a la CBO en el nivel más agregado –gran grupo– y reagrupa algunas familias ocupacionales, subgrupos y subgrupos principales, considerando las dificultades de su captación con precisión en encuestas de hogares. De esta forma, la PNAD se adhiere a los estándares nacional e internacional de clasificación de ocupaciones, puesto que la Clasificación Brasileña de Ocupación (CBO) tiene como referencia la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupación (CIUO-88).

² Se refiere al Subgrupo principal 11 y 12 de la CIUO-88.

³ Se refiere a la diferencia entre los ingresos laborales de mujeres y hombres (negros y blancos), expresado como porcentaje de los ingresos de los hombres (y de los blancos).

Fuente: IBGE – PNAD (ver Notas técnicas).

de 76,3% y 71% respectivamente. Las desigualdades de raza también se hacen presentes en los cargos directivos. Cerca de 88% de los dirigentes eran blancos y apenas 12% eran negros tanto en 2002 como en 2007, aunque 53% de la población ocupada sea compuesta por negros.

La distribución por sector de actividad económica también permite constatar la segregación de género vigente en el mercado de trabajo – los hombres ocupando predominantemente las actividades industriales y relacionadas al ideario del “sexo fuerte” y las mujeres más presentes en los

Indicador sobre el marco jurídico 11. Igual oportunidad y trato

Legislación, políticas o instituciones: En el capítulo de los derechos sociales, la Constitución establece la “prohibición de diferencia de salarios, de ejercicio de funciones y de criterio de admisión por motivo de sexo, edad, color o estado civil” (Art. 7º, inciso XXX). Entre otros instrumentos legislativos, la Ley nº. 9.799, de 1999, incluye dispositivos prohibiendo discriminación con base en sexo, color, situación familiar o estado de embarazo, en lo referente al acceso a empleo y como variable determinante para fines de remuneración, entrenamiento y oportunidades de ascensión profesional. El Decreto nº. 5.390, de 2005, que aprueba el Plan Nacional de Políticas para las Mujeres, incluye el tema de la equidad de género en las relaciones de trabajo. En 2008, por medio del Decreto nº. 6.387, fue promulgado el II Plan Nacional de Políticas para las Mujeres que mantuvo un capítulo dedicado al tema del acceso de las mujeres al trabajo (autonomía económica e igualdad en el mundo del trabajo, con inclusión social). El Programa Nacional del Trabajo Decente, incluye en sus objetivos la aplicación efectiva del Convenio núm. 111 – una serie de otros programas, políticas e iniciativas son mencionadas en los informes del Gobierno sobre el Convenio núm. 111.

Evidencia de una efectiva implementación: Persiste la discriminación con base en sexo y raza, sin embargo el Gobierno está adoptando medidas activas para combatirla. Diferencias salariales con base en raza, particularmente, continúan acentuadas.

Cobertura de trabajadores por la legislación: En los términos del Art. 7º, párrafo único, de la Constitución, “son asegurados a la categoría de los trabajadores domésticos los derechos previstos en los incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI y XXIV, así como su integración a la previsión social”. Como resultado, los empleados domésticos no parecen estar cubiertos por lo dispuesto en los incisos XXX y XXXI, que tratan de la no discriminación en el trabajo.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Convenio núm. 100), ratificado en 1957; y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Convenio núm. 111), ratificado en 1965.

Fuentes:

1. Informes gubernamentales sobre el Convenio núm. 111, 2005.
2. Comentarios de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 111 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdoff=1&ctry=0090&year=2009&type=O&conv=C111&lang=ES>).

servicios, sobre todo en aquellas ocupaciones relacionadas a las funciones de cuidado. La industria de la construcción civil ocupaba 11,6% de los trabajadores y apenas 0,5% de las trabajadoras en 2007 y esa estructura era prácticamente la misma en 1992 (10,3% y 0,5% respectivamente).

El Índice de Disimilaridad de Duncan permite medir y analizar las tendencias en la segregación ocupacional entre hombres y mujeres en diferentes grupos ocupacionales. Este indicador de segregación ocupacional por sexo es interpretado como la proporción de hombres o mujeres que tendrían que cambiar de grupos de ocupación de modo que la razón de sexo de cada sector o grupo ocupacional fuese igual a la razón de sexo de la fuerza de trabajo como un todo, es decir, para eliminar la segregación. Los valores asumidos por el Índice de Duncan varían de 0 (cero), cuando no existe diferencia en las distribuciones sectoriales y ocupacionales entre hombres y mujeres, es decir, hay una integración completa, a 100, cuando existe

una segregación completa. Dicho índice utiliza la definición implícita de integración como la situación en la cual la representación proporcional de cada sexo (u otro atributo) en cada sector u ocupación es la misma de la fuerza de trabajo total². Al compararse las distribuciones entre hombres y mujeres a lo largo de los grupos ocupacionales, el Índice de Duncan apunta que, en Brasil en el año 2002, un contingente de 32,6% de mujeres u hombres tendría que cambiar de grupos de ocupación para que la razón de sexo en los grupos ocupacionales fuese igual a la razón de sexo de la fuerza de trabajo como un todo, eliminando la segregación ocupacional por sexo. Este índice experimenta un ligero aumento en 2007, llegando a 33,3%.

² Por ejemplo: si las mujeres representasen 40% de la fuerza de trabajo, el índice sería 0 si cada sector de actividad económica o grupo de ocupación fuese 40% femenino. En este sentido, no tiene importancia los números absolutos de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo, pero si la distribución porcentual de hombres y mujeres dentro de los sectores y ocupaciones.

Indicador sobre el marco jurídico 12. Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor

Legislación, políticas o instituciones: En el capítulo de los derechos sociales, la Constitución establece la “prohibición de diferencia de salarios, de ejercicio de funciones y de criterio de admisión por motivo de sexo, edad, color o estado civil” (Art. 7º, inciso XXX). Entre otros instrumentos legislativos, la Ley nº. 9.799, de 1999, incluye dispositivos prohibiendo discriminación con base en sexo, color, situación familiar o estado de embarazo, en lo referente al acceso a empleo y como variable determinante para fines de remuneración, entrenamiento y oportunidades de ascensión profesional. El Decreto nº. 5.390, de 2005, que aprueba el Plan Nacional de Políticas para las Mujeres, incluye el tema de la equidad de género en las relaciones de trabajo. En 2008, por medio del Decreto nº. 6.387, fue promulgado el II Plan Nacional de Políticas para las Mujeres que mantuvo un capítulo dedicado al tema del acceso de las mujeres al trabajo (autonomía económica e igualdad en el mundo del trabajo, con inclusión social). El Programa nacional de trabajo decente, incluye en sus objetivos la aplicación efectiva del Convenio núm. 100 y núm. 111.

Evidencia de una efectiva implementación: Datos estadísticos pormenorizados indican que las diferencias de rendimientos del trabajo principal entre hombres y mujeres, continúan altos, sin embargo sufrieron disminución en el período. En 1992, las mujeres recibían, en promedio, aproximadamente 61,5% de los rendimientos masculinos, proporción que se elevó a 70,3% en 2007.

Existen pedidos de información de la Comisión de Expertos sobre la eficacia de las medidas adoptadas.

Cobertura de trabajadores por la legislación: No existen exclusiones de los dispositivos constitucionales.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ratificado en 1957; y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado en 1965.

Fuentes:

1. Informes gubernamentales sobre Convenios núm. 100 y núm. 111.
2. Comentarios de la Comisión de Expertos sobre Convenio núm. 100 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=0090&conv=C100&Lang=SP>) y Convenio núm. 111 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0090&year=2009&type=0&conv=C111&lang=ES>).

Las diferencias de ingresos del trabajo principal entre hombres y mujeres, a pesar de continuar altos, disminuyeron a lo largo del período: en 1992, las mujeres recibían, en promedio, aproximadamente 38,5% menos que los hombres, proporción que se redujo a 29,7% en 2007 (ver Tabla 7). Considerando el color o raza de los trabajadores, se observa que la disminución de la brecha fue menos significativa, a medida que la proporción en la cual los ingresos percibidos por los blancos eran superiores a la de los negros bajó de 49,7% a 44,9% durante el mismo período.

En lo concerniente al empleo de las personas discapacitadas, los datos de la RAIS, referentes al año 2008, indicaban la existencia de 323 mil personas ocupadas portadoras de algún tipo de deficiencia, correspondiente al 1% del total de vínculos laborales formales existentes. Más de la mitad correspondían a personas con discapacidades físicas (55,2%), seguidas de auditivas (24,7%), visuales (3,9%), mentales (3,4%) y múltiples

(1,1%). La remuneración promedio de los trabajadores con discapacidad era de R\$ 1.717, siendo superior al promedio de los ingresos del total de vínculos laborales formales (R\$ 1.494). Los asalariados con deficiencia auditiva son aquellos que perciben la mayor remuneración entre los diversos tipos de deficiencia (R\$ 2.162,02), el único valor por arriba del promedio de ingresos entre todos los tipos de deficiencia. Frente a esta situación, el ingreso superior de las personas con discapacidad en relación al conjunto de los trabajadores es bastante condicionada por los niveles de remuneración de aquellos con deficiencia auditiva. El salario promedio de los ocupados con deficiencia mental, por ejemplo, era de R\$ 690. Las desigualdades salariales de género también se manifiestan entre las personas con discapacidad, inclusive entre aquellos que alcanzan mayores niveles de ingresos (como es el caso de los deficientes auditivos) en el cual las mujeres recibían apenas 61% del salario masculino.

8 Entorno de trabajo seguro

El preámbulo de la Constitución de la OIT enfatiza en el hecho de que la “protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo” es un elemento fundamental de la justicia social. Este derecho a condiciones de trabajo decentes y a un entorno de trabajo seguro y saludable fue reafirmado en la Declaración de Filadelfia, de 1944, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, durante la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2008.

El análisis de la dimensión referente al Ambiente de trabajo seguro será realizado con base en dos fuentes de informaciones. La primera se constituye en los registros administrativos del Ministerio de Previsión Social referentes a los accidentes e inspección del trabajo. La segunda es un sondeo domiciliar oriundo de un suplemento de Salud de la PNAD aplicado en 1998 y 2003.

Con base en el Art. 19 de la Ley 8.213 de 24 de julio de 1991, “accidente de trabajo es el que ocurre por causa del trabajo al servicio de la empresa o también por el desempeño del trabajo de los asegurados especiales, provocando lesión física o perturbación funcional que cause la muerte o la pérdida o reducción permanente o temporal de la capacidad de trabajar”. Puede causar desde un simple alejamiento, pérdida o reducción de la capacidad para el trabajo e inclusive la muerte del asegurado.

La legislación brasileña también considera accidentes de trabajo: a) el accidente ocurrido en el trayecto entre la residencia y el local de trabajo del asegurado; b) la enfermedad profesional, entendida como aquella producida o desencadenada por el ejercicio del trabajo peculiar de una determinada actividad; y c) la enfermedad del

trabajo, adquirida o desencadenada en función de condiciones especiales en las que se lleva a cabo el trabajo y en relación directa con éste. Además, existen otras modalidades¹ que se equiparan a accidente de trabajo. No son consideradas como enfermedad del trabajo la enfermedad degenerativa; la inherente a grupo etario; la que no produce incapacidad laboral; la enfermedad endémica adquirida por asegurados habitantes de una región donde se desarrolle, salvo si se comprueba que resultó de una exposición o contacto directo determinado por la naturaleza del trabajo. En el ámbito de la seguridad social brasileña existe el auxilio por enfermedad, que se constituye en un beneficio concedido al asegurado impedido de trabajar por enfermedad o accidente por más de 15 días consecutivos. Para tener derecho al beneficio, el trabajador debe haber contribuido a la previsión social, como mínimo, por 12 meses. Este plazo no será exigido en caso de accidente de cualquier naturaleza (por accidente de trabajo o fuera del trabajo), conforme el Indicador sobre el marco jurídico 13 – *Seguro de lesiones profesionales* e Indicador sobre el marco jurídico 16 – *Incapacidad para trabajar a causa de enfermedad/licencia por enfermedad*.

¹ I – el accidente ligado al trabajo que, aunque no haya sido la causa única, haya contribuido directamente para la muerte del asegurado, para pérdida o reducción de su capacidad para el trabajo, o que haya producido lesión que exija atención médica para su recuperación; II – el accidente sufrido por el asegurado en el local y horario del trabajo, en consecuencia de un acto de agresión, sabotaje o terrorismo practicado por tercero o compañero de trabajo; ofensa física intencional, inclusive de tercero, por motivo de disputa relacionada con el trabajo; acto de imprudencia, negligencia o impericia de tercero, o de compañero de trabajo; acto de persona privada del uso de la razón; derrumbe, inundación, incendio y otros casos fortuitos derivados de fuerza mayor; III – la enfermedad proveniente de contaminación accidental del empleado en el ejercicio de su actividad; y IV – el accidente sufrido por el asegurado, aunque se fuera del local y horario de trabajo, en la ejecución de orden o en la realización de servicio bajo la autoridad de la empresa.

Tabla 8. Entorno de trabajo seguro

Indicador de trabajo decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Inspección del trabajo																
Número de Auditores fiscales del trabajo	2.703	2.708	2.720	3.089	3.464	3.242	3.106	3.169	3.131	3.080	3.044	2.837	2.927	2.935	2.873	3.173
Población ocupada (mil personas)	60.387	61.578	..	64.829	64.250	65.646	66.451	69.793	..	73.272	76.215	77.626	82.066	84.513	86.837	88.442
Número de auditores por 10 mil ocupados	0,45	0,44	..	0,48	0,54	0,49	0,47	0,45	..	0,42	0,40	0,37	0,36	0,35	0,33	0,36
Tipos de accidentes de trabajo y tasas.																
Total de accidentes no fatales	395.455	421.343	414.341	387.820	363.868	340.251	393.071	399.077	465.700	499.680	512.232	514.135
Accidentes típicos	325.870	347.482	347.738	326.404	304.963	282.965	323.879	325.577	375.171	398.613	407.426	414.785
Accidentes de trayecto	34.696	37.213	36.114	37.513	39.300	38.799	46.881	49.642	60.335	67.971	74.636	78.564
Enfermedades del trabajo	34.889	36.648	30.489	23.903	19.605	18.487	22.311	23.858	30.194	33.096	30.170	20.786
Incapacidad permanente	18.233	17.669	15.923	16.757	15.317	12.038	15.259	13.416	12.913	14.371	9.203	8.504
Número de óbitos	4.488	3.469	3.793	3.896	3.094	2.753	2.968	2.674	2.839	2.766	2.798	2.804
Tasa de incidencia (por 100 mil vínculos)	1,725	1,721	1,878	1,895	1,857	..
Tasa de mortalidad (por 100 mil vínculos)	13,0	11,5	11,5	10,5	10,0	9,4

Nota:

¹ Se refiere a la población con 16 años y más de edad.

Fuente: Sistema Federal de Inspección del Trabajo (TEM), IBGE-PNAD; DIEESE, Anuario de los trabajadores; Ministerio de Previsión Social – Anuario estadístico de accidentes en el trabajo.

A partir del año 2007 el Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) instituyó un nuevo sistema de concesión de beneficios por accidentes que tuvo impacto directo sobre la forma cómo son establecidas y presentadas las estadísticas de accidentes de trabajo². La principal variación de esta medida fue que el conjunto de los accidentes registrados pasó a ser la suma de los accidentes informados por medio de la Comunicación de Accidentes de Trabajo (CAT) y el conjunto de accidentes presu-

midados que dieron origen a beneficios accidentales para los cuales no hay CAT informada.

Con el objetivo de mantener la comparabilidad de la serie histórica para que se pueda analizar de forma consistente la evolución de los accidentes de trabajo, serán considerados para el año 2007 apenas los accidentes con CAT registrada. Del mismo modo, el análisis de los Indicadores de accidentes de trabajo disponibles en el Anuario estadístico de accidentes del trabajo –de responsabilidad del Ministerio de Previsión Social– será realizado hasta el año 2006, puesto que los indicadores de 2007 fueron calculados tomándose en cuenta también los accidentes con CAT registrada, lo que impide la comparabilidad con los años anteriores.

El número de accidentes de trabajo con CAT registrada aumentó de 395 mil en 1996 para 514 mil en

² Uno de los principales cambios se refiere al hecho de que ya no se exige la entrega de una Comunicación de Accidentes de Trabajo (CAT) y su vinculación a un beneficio para la caracterización de este beneficio como accidental. Aunque la entrega de la CAT continúe siendo una obligación legal, la finalidad de dicha exigencia implicó en alteraciones en las estadísticas sobre accidentes en el trabajo, a medida que se pasó a tener un conjunto de beneficios accidentales, presumidamente causados por accidentes de trabajo, para los cuales no hay CAT registrada. Por este motivo, las informaciones referentes a accidentes registrados pasaron a contar también con datos sobre los beneficios accidentales concedidos por el INSS para los cuales no fueron registradas CAT.

Indicador sobre el marco jurídico 13. Seguro de lesiones profesionales

Legislación, políticas o instituciones: *Legislación relevante:* 1991 (seguridad social), con enmienda en 1999; 1991 (previsión social); 1993 (asistencia social, en beneficio de personas mayores carentes o personas discapacitadas); y 1999 (reglamento de la previsión social). Enmienda Constitucional n.º. 41 (EC41), aprobada por ambas cámaras del Congreso Nacional a finales de 2003, alterando el Sistema de Seguridad Social existente, compuesto por el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS), responsable por el régimen general de seguridad social, y por el sistema propio de seguridad social de los servidores públicos efectivos. El Ministerio de Previsión Social (<http://www.previdencia.gov.br>) ejerce la supervisión general. El Instituto Nacional del Seguro Social (<http://www.inss.gov.br>) administra los costos y beneficios.

Beneficios (nivel y duración): *Previsión Social:* A los trabajadores empleados, el beneficio es pagado después de un período inicial de 15 días, durante el cual cabe al empleador el pago normal del salario. El valor del beneficio corresponde a 91% del salario de beneficio. El salario de beneficio de los trabajadores inscritos hasta el 28 de noviembre de 1999 corresponderá el promedio del 80% de los mayores salarios de contribución, corregidos monetariamente, desde julio de 1994. Para los inscritos a partir del 29 de noviembre de 1999, el salario de beneficio será el promedio del 80% de los mayores salarios de contribución de todo el período contributivo. No existe período de carencia para los trabajadores rurales y el valor del beneficio es equivalente a un salario mínimo mensual. El beneficio mínimo mensual es equivalente al salario mínimo (R\$ 465).

Evidencia de una efectiva implementación: Información no localizada por la OIT.

Cobertura de trabajadores por la legislación: Empleados. Los trabajadores por cuenta propia no son cubiertos. No existe período de carencia. La cobertura abarca los accidentes de trabajo ocurridos en el ejercicio de actividades profesionales al servicio de la empresa (típico) u ocurrido en el desplazamiento casa-trabajo-casa (de trayecto).

Cobertura de trabajadores en la práctica: Información no localizada por la OIT. Se observa la existencia de una amplia economía informal que en la práctica no es cubierta por este sistema.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), ratificado en junio de 2009, todavía no fue examinado por la Comisión de Expertos. Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), todavía no fue ratificado.

Fuentes:

1. ISSA base de datos principales sobre el país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislación nacional en NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=es&p_country=BRA).

2007, totalizando un incremento absoluto de 119 mil accidentes a lo largo de 11 años, que corresponde a una expansión de 30%. No se puede apreciar el hecho de que el número absoluto de accidentes de trabajo notificados también viene creciendo debido a la ampliación de la proporción de empleos formales registrada principalmente a partir de 2004. Entre 2004 y 2007, según la RAIS, fueron creados cerca de 6,2 millones de nuevos vínculos laborales formales, lo que amplió el universo a partir del cual son notificados los accidentes de trabajo, y por lo tanto, también el número de accidentes registrados.

Hay que resaltar que desde el año 2004 se viene enfriando el ritmo de crecimiento del número de accidentes: entre 2004 y 2005 el crecimiento fue de 34 mil, contra 12 mil entre 2005 y 2006, y 2 mil

entre 2006 y 2007. Como consecuencia, la Tasa de incidencia de accidentes de trabajo (no fatales)³ que era de 1.725 por 100 mil vínculos laborales en el año 2002 y había aumentado para 1.895 en 2005, baja para 1.857 en 2006 (ver Tabla 8). Los registros de 2007 demostraban que 76,5% de los accidentes ocurrieron entre trabajadores del sexo masculino y 43,2% entre las personas con hasta 29 años de edad.

Tratándose de la composición de los accidentes registrados, se observa una amplia primacía de los Accidentes típicos, que representaban, en promedio, cerca del 80% del total a lo largo de la serie histórica, siendo que su mayor participa-

³ Son aquellos accidentes derivados de la característica de la actividad profesional desempeñada por el accidentado.

Indicador sobre el marco jurídico 14. Inspección del trabajo

Legislación, políticas o instituciones: Las principales normas sobre la fiscalización del trabajo se refieren al proceso de multas administrativas, objeto de los artículos 626 a 642 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), Decreto Ley n°. 5.452, de 1943, cuyas alteraciones más recientes fueron determinadas por la Medida Provisoria n°. 2.076-35/2001). Ver en NATLEX datos sobre el país.

Evidencia de una efectiva implementación: El Sistema federal de inspección del trabajo en Brasil contaba en el año 2008 con un cuerpo de 3.113 Auditores Fiscales del Trabajo (AFT) con competencia para actuar en todo el territorio nacional, en el ámbito urbano, rural, portuario y fluvial, abarcando todas las empresas, establecimientos y locales de trabajo, públicos y privados, los profesionales liberales e instituciones sin fines lucrativos, así como las embarcaciones extranjeras en aguas territoriales brasileñas. También son ejemplos de sus múltiples atribuciones: la fiscalización del cumplimiento de cuotas para la inserción de aprendices y personas discapacitadas en el mercado de trabajo y la fiscalización para la erradicación del trabajo infantil y eliminación del trabajo en condición análoga a esclavitud.

La Comisión de Expertos tomó nota en sus observaciones sobre el Convenio núm. 81 que recibió una serie de denuncias de sindicatos alegando una deficiente implementación del convenio núm. 81, inclusive insuficiencia de recursos, falla de procedimientos, ineficacia de juzgamientos y de multas, y ausencia de publicación de un informe anual de inspecciones, entre otros problemas. Otras reclamos de sindicatos recaen en fallas del sistema de inspección laboral (exceso de obligaciones adicionales, falta de inspectores y violencia contra inspectores). Para más detalles, consultar las observaciones de 2007 y 2008 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>).

Cobertura de trabajadores por la legislación: Se aplica a los trabajadores empleados.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), ratificado en 1989, excepto el protocolo. Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), no ratificado.

Fuentes:

1. Informes gubernamentales y comentarios de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 81.
2. Legislación nacional listada en NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=es&p_country=BRA).

ción ocurrió en el año 1999 (84,2%) y la menor en 2006 (79,5%). Por otro lado, los Accidentes de trayecto⁴ se duplicaron en términos absolutos (al pasar de 34 mil en 1996 para 78 mil en 2007) y, consecuentemente, ampliaron significativamente su participación relativa: de 8,8% en 1996 para 15,3% en 2007. Por último, la participación relativa de las Enfermedades del trabajo⁵ en el total de accidentes se redujo a la mitad (de 8,7% para 4%) especialmente en función del descenso del número de casos (de cerca de 35 mil en 1996 para aproximadamente 21 mil en 2007).

El crecimiento significativo de los accidentes de trayecto guarda relación directa con la violencia en el tránsito y, en cierta medida, también con la violencia urbana y apunta para la necesidad de evaluarse con mayor profundidad las condiciones

de seguridad de los trabajadores durante el desplazamiento entre la residencia y el local de trabajo. Los accidentes de trayecto ocurren predominantemente entre los segmentos más jóvenes de trabajadores. En 2007, cerca de 41,5% de este tipo de accidente ocurrió entre personas con 20 a 29 años de edad, siendo que 70% de este grupo poblacional accidentado estaba compuesto por hombres.

A lo largo del período en estudio disminuyó significativamente el número de accidentes que culminó en incapacidad permanente⁶. En 1996, cerca de 18 mil trabajadores quedaron permanentemente incapacitados de trabajar. A partir de la segunda mitad de la década de 2000 este tipo de circunstancia pasó a declinar sucesivamente: de

⁴ Accidentes ocurridos en el trayecto entre la residencia y el local de trabajo del asegurado y viceversa.

⁵ Se entiende por enfermedad profesional o del trabajo aquella producida o desencadenada por el ejercicio del trabajo que es peculiar a una determinada actividad.

⁶ Se refiere a los asegurados que quedaron permanentemente incapacitados para el ejercicio laboral. La incapacidad permanente puede ser de dos tipos: parcial y total. Se entiende por incapacidad permanente parcial el hecho del accidentado en ejercicio laboral, después de que el debido tratamiento psicofísico-social, presente una secuela definitiva que implique en reducción de la capacidad. El otro tipo ocurre cuando el accidentado en ejercicio laboral presente incapacidad permanente y total para el ejercicio de cualquier actividad laboral.

14.400 en 2005 a 9.200 en 2006 y para 8.500 en 2007.

También se observa una significativa reducción de los óbitos derivados de accidentes de trabajo, comparando las décadas de 1990 y 2000. En 1996, los accidentes laborales generaron 4.488 óbitos (un número correspondiente al pico de la serie entre 1996 y 2007). En 1999, esta cifra se situaba en 3.896. Durante la década de 2000, el número de muertes por accidentes en el trabajo siempre estuvo en un nivel inferior a 3.000, habiendo presentado un promedio de 2.800 óbitos durante los años 2005 a 2007.

El proceso de reducción de los óbitos por accidente de trabajo queda aún más evidente por intermedio del análisis de un indicador que relaciona las muertes con la población expuesta al riesgo. De hecho, la Tasa de mortalidad⁷ por accidentes de trabajo viene cayendo sistemáticamente a lo largo de la década de 2000; de 13 óbitos por 100 mil vínculos laborales en 2002, para 11,5 en 2004, hasta bajar de dos dígitos en 2007 (9,4 óbitos por 100 mil vínculos laborales).

El Suplemento de salud de la PNAD⁸ aplicado en 1998 y 2003 estudió el principal motivo de salud que impidió que la persona realice sus actividades habituales en el período de referencia de dos semanas. Entre los motivos presentados, figura el *accidente en el local de trabajo*⁹. Con base en estas informaciones, en 1998, un total de 130 mil trabajadores fueron impedidos de realizar sus actividades habituales como consecuencia de accidente en el local de trabajo. Este motivo fue el principal apuntado por el 1,8% del total de per-

sonas ocupadas que tuvo que alejarse de las actividades cotidianas. Por otro lado en 2003, cerca de 166 mil trabajadores tuvieron que alejarse por razones de accidente laboral y el referido motivo correspondió a 1,9% de los ocupados con impedimento de actividades.

El sondeo suplementario de la PNAD también investigó como uno de los motivos para alejamiento de las actividades habituales la existencia de *accidente en el tránsito*¹⁰, siendo que esta modalidad de restricción fue la principal declarada por 88 mil personas en 1998 y por 115 mil en 2003. En consecuencia del hecho de que entre las personas que sufrieron accidentes de tránsito, el 71% fue en 1998 y 66,6% en 2003, eran trabajadores ocupados de 16 años o más de edad, es posible considerar una buena parte de estos eventos como una *proxy* de accidentes de trayecto, que en este caso, aumentaría la incidencia de alejamiento por accidentes de trabajo.

El país cuenta con un Sistema Federal de Inspección del Trabajo (SFIT) cuya actuación abarca todas las empresas, establecimientos y locales de trabajo (públicos y privados) y los profesionales liberales e instituciones sin fines lucrativos. Además de las múltiples atribuciones inherentes a la inspección del trabajo, cabe al SFIT también fiscalizar el cumplimiento de cuotas para la inserción de aprendices y personas discapacitadas en el mercado de trabajo y la fiscalización para la erradicación del trabajo infantil y para eliminación del trabajo ejercido en condiciones análogas a la esclavitud (ver Indicador sobre el marco jurídico 14 – *Inspección del trabajo*).

Con base en las informaciones del SFIT y de la PNAD, se observa que a partir de 1997 el número de Auditores Fiscales del Trabajo (AFTs) viene creciendo en un ritmo menor que la población ocupada. Como consecuencia, viene reduciendo el promedio de AFTs para cada grupo de 10 mil personas ocupadas, que pasó de 0,54 en 1996 para 0,36 en 2007 (ver Tabla 8).

⁷ Mide la relación entre el número total de óbitos derivados de los accidentes de trabajo verificados en el año y la población expuesta al riesgo de accidentarse. El indicador es obtenido por intermedio del coeficiente entre el número de óbitos derivados de accidentes de trabajo y el número promedio anual de vínculos laborales.

⁸ El Suplemento de salud de la PNAD es estudiado desde 1998 y cada cinco años. El suplemento fue nuevamente aplicado en la PNAD del año 2008, pero será divulgado durante el primer trimestre de 2010.

⁹ Se consideró accidente en el local de trabajo el caso en que la persona que quedó impedida de realizar sus actividades habituales, en uno o más días del período de referencia de dos semanas, por haber sufrido lesiones o heridas accidentales en el local donde trabaja, sea interno o externo (como en el caso de persona que trabaja en colecta de basura, conservación de líneas telefónicas o eléctricas, construcción o conservación de carreteras, transporte terrestre, servicios de taxi, etc.).

¹⁰ Para la persona que quedó impedida de realizar sus actividades habituales, en uno o más días del período de referencia de dos semanas, por haber sufrido lesiones o heridas como consecuencia de atropello, choque o descontrol del vehículo en que viajaba.

9 Seguridad social

La Seguridad social es un derecho fundamental del ser humano y suple a todos, indistintamente, de cobertura contra los riesgos a lo largo de la vida y en el trabajo. Los principios más importantes que sustentan y conforman la seguridad social son la solidaridad, universalidad, igualdad, cobertura plena y la obligatoriedad. En el ámbito del trabajo decente, esta dimensión está intrínsecamente asociada a dos objetivos estratégicos de la OIT: normas, principios y derechos fundamentales del trabajo; y protección social.

Los elevados niveles de desempleo y de precarización del trabajo sobrellevados durante la década de 1990 proporcionaron severos impactos sobre la protección social en toda Latinoamérica, llevando a una disminución en los ya limitados estándares de cobertura de la población. La insuficiencia de cobertura del sistema de protección social – tanto en relación al número de trabajadores cuanto a la gama de riesgos cubiertos – y la baja calidad de la protección ofrecida están entre los principales desafíos enfrentados para la promoción del trabajo decente y el fortalecimiento de la cohesión social en la región.

El acceso a la Seguridad social es un elemento clave para la promoción del trabajo decente, a medida que se promueve la garantía de ingresos y servicios sociales a los trabajadores, con efectos positivos sobre sus familias. En Brasil, a pesar de la ligera expansión en comparación con la década de 1990, apenas mitad de los trabajadores ocupados (52,6% en el 2007) contribuyó a la previsión social. Hay significativas diferencias en las tasas de contribución entre los trabajadores según sexo, color/raza y situación domiciliar. En 2007, la cobertura previsional era una realidad para el 53,8% de los hombres y 50,9% de las mujeres, lo que representa un aumento en relación a 1992,

cuando estas cifras eran 49,8% entre los hombres y 41,7% entre las mujeres (ver Tabla 9). La diferencia observada en la proporción de hombres y mujeres con cobertura previsional se redujo de 8,1 p.p., a 2,9 p.p. en ese período. Por su parte, la tasa de cobertura de los blancos (59,4%) era significativamente superior a la de los negros (45,2%) en 2007, aunque la desigualdad en relación a este indicador se haya reducido de 18,2 p.p. a 14,2 p.p. entre 1992 y 2007. Entre los trabajadores residentes en áreas urbanas la proporción de contribuyentes (58,3%) era más del doble que la de los trabajadores rurales (23,2%), a pesar del mayor avance en la cobertura rural observada entre 1992 y 2007.

La proporción de personas mayores (65 años o más de edad) que regularmente recibe jubilación o pensión es otro importante indicador de la cobertura previsional. Además de asegurar un ingreso permanente para las personas que se retiraron del mercado de trabajo por jubilación (tiempo de servicio o invalidez) y para los pensionistas, esta cobertura es estratégica para la supervivencia de diversas familias en el país. Una parcela significativa de los recursos previsionales de las personas mayores es empleada en el consumo de bienes y servicios esenciales para el bienestar y salud del conjunto de la familia. Como consecuencia de las sucesivas crisis económicas, de los elevados niveles de concentración de recursos, del crecimiento del desempleo (sobre todo juvenil) y de la inestabilidad de las uniones, un significativo número de hijos adultos se están convirtiendo cada vez más en dependiente de los recursos de sus padres. Estos recursos también poseen una gran capacidad de dinamizar la economía, especialmente en los municipios de menor porte.

Entre 1992 y 2007, la proporción de personas mayores que recibían jubilación o pensión creció

Tabla 9. Seguridad social

Indicador de trabajo decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Proporción del gasto público federal de la seguridad social en relación al PIB¹	6,9	6,9	7,0	7,6	7,7	7,9	8,2	8,4	8,8	9,0	9,4
<i>Modalidad de gastos</i>																
Asistencia social	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,8
Salud	1,8	1,5	1,7	1,6	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6
Previsión social	5,0	5,3	5,2	5,8	5,8	5,8	6,0	6,1	6,5	6,7	7,0
Proporción de la población de 65 años o más de edad que reciben jubilación o pensión, en %²	80,7	83,4	..	84,1	84,5	84,2	85,1	85,8	..	85,9	86,7	87,1	86,6	86,8	85,4	85,4
Mujeres	74,5	78,3	..	79,2	80,5	80,2	81,7	82,5	..	82,9	84,2	84,1	83,2	83,7	82,2	82,0
Hombres	88,4	89,6	..	90,3	89,6	89,3	89,4	89,9	..	89,9	90,0	91,0	91,2	91,1	89,5	89,9
Negros	81,5	84,0	..	85,3	85,3	85,6	85,8	86,0	..	86,6	87,6	88,1	86,4	87,0	84,4	84,9
Blancos	80,2	82,9	..	83,3	84,1	83,4	84,6	85,6	..	85,5	86,1	86,5	86,7	86,7	86,0	85,7
Rural	80,4	87,4	..	88,4	88,8	89,8	89,8	89,8	..	92,0	92,1	93,2	92,3	92,6	91,4	89,7
Urbano	80,8	82,2	..	82,9	83,3	82,7	83,8	84,7	..	84,6	85,6	85,9	85,5	85,8	84,2	84,6
Proporción de trabajadores de 16 años o más de edad que contribuyen a la previsión social, en %³	46,7	46,0	..	45,8	45,9	46,0	46,4	45,6	..	47,4	46,8	47,8	48,6	49,4	50,7	52,6
Mujeres	41,7	41,2	..	41,8	43,1	43,5	45,0	43,9	..	46,5	45,8	46,9	47,2	48,0	49,3	50,9
Hombres	49,8	49,1	..	48,4	47,8	47,6	47,4	46,7	..	48,1	47,5	48,5	49,6	50,5	51,8	53,8
Negros	36,5	35,8	..	36,0	36,8	36,5	37,2	36,1	..	38,8	38,1	39,0	40,3	41,6	42,8	45,2
Blancos	54,7	54,0	..	53,3	52,8	53,4	53,7	53,0	..	54,4	53,8	55,3	55,7	56,5	57,9	59,4
Rural	15,3	15,9	..	16,2	18,1	17,2	18,4	18,9	..	17,1	16,8	17,8	18,9	19,7	21,5	23,2
Urbano	56,7	55,4	..	54,6	53,9	54,3	54,5	53,5	..	54,1	53,2	54,3	54,7	55,7	56,6	58,3

Notas:

¹ No incluye los gastos con la previsión de inactivos y pensionistas de la Unión (Régimen Jurídico Unión).² Incluye los pensionistas, jubilados por tiempo de servicio o invalidez y trabajadores rurales jubilados beneficiados por la Constitución Federal de 1988.³ Porcentaje de trabajadores que contribuyen al Instituto Nacional del Seguro Social (INSS), Instituto de Previsión Social Estatal, Municipal (inclusive los servidores de las fuerzas policiales o militares auxiliares) o al Plan de Seguridad Social de la Unión (instituido con el Régimen jurídico único de los funcionarios públicos civiles federales).

Fuente: Dirección de Estudios Sociales / IPEA; IBGE – PNAD (ver Notas técnicas).

de 80,7% a 85,4% (ver Tabla 9). La cobertura era mayor entre los hombres (89,9%) que entre las mujeres (82,0%), pero prácticamente no presentaba diferencia entre blancos (85,7%) y negros (84,9%). Para todos los grupos la cobertura fue ampliada en comparación al inicio de la década 1990, siendo más significativa entre las mujeres y los negros. Por otro lado, entre las personas mayores residentes en áreas rurales la proporción (89,7%) era superior comparativamente a la urbana (84,6%). La diferencia por ubicación del domicilio es influenciada por la Constitución Federal de 1988, que promovió la ampliación de

los beneficios de la previsión social a los trabajadores rurales.

La Constitución Federal de 1988 definió a la seguridad social como un conjunto integrado de acciones destinadas a asegurar los derechos a la salud, previsión y asistencia social. Considerándose conjuntamente estos tres componentes, se observa que desde la década de 1990 vienen aumentando sistemáticamente la proporción del gasto público federal con seguridad social en relación al PIB: de 6,9% en 1995 a 7,9% en 2000 y 9,4% en 2005 (ver Tabla 9).

Indicador sobre el marco jurídico 15. Pensión

Legislación, políticas o instituciones: *Legislación relevante:* 1991 (seguridad social), con enmienda de 1999; 1991 (previsión social); 1993 (asistencia social, con beneficios para personas mayores carentes o personas discapacitadas); y 1999 (reglamento de la previsión social). Enmienda Constitucional n.º. 41 (EC41) aprobada por ambas cámaras del Congreso Nacional a finales de 2003, alterando el Sistema de Seguridad Social existente, compuesto por el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS), responsable por el régimen general de previsión social, y por el sistema propio de seguridad social de los servidores públicos efectivos. El Ministerio de Previsión Social (<http://www.previdencia.gov.br>) ejerce la supervisión general. El Instituto Nacional del Seguro Social (<http://www.inss.gov.br>) administra los costos y beneficios del régimen general. *Financiamiento:* varios métodos.

Edades y requisitos para la jubilación: *Jubilación por edad (previsión social):* 65 años (hombres) y 60 años (mujeres) para empleados y autónomos urbanos; 60 años (hombres) y 55 años (mujeres) para los trabajadores rurales.

Período de carencia: para el asegurado inscrito en la previsión social hasta el 24 de julio de 1991 el número mínimo de contribuciones mensuales varía de 60 a 180, de acuerdo con la tabla de transición tomando en cuenta el año en que implementó las condiciones para la jubilación; para los asegurados inscritos a partir del 25 de julio de 1991, mínimo de 180 contribuciones mensuales.

Jubilación por tiempo de contribución (previsión social): el asegurado debe tener como mínimo 53 años de edad y 35 años de contribución (hombres) o 48 años de edad y 30 años de contribución (mujeres). Jubilación especial es debida al asegurado que hubiera trabajado en condiciones perjudiciales para la salud o integridad física por período de 15 a 25 años.

Jubilación proporcional por tiempo de contribución: para el asegurado afiliado a la previsión social hasta el 16 de diciembre de 1998 con edad mínima de 53 años y 30 años de contribución (hombres) o edad mínima de 48 años y 25 años de contribución (mujeres), exigiéndose un período adicional de contribución correspondiente a 40% del tiempo que, en la fecha referida, falte para completar 35 años de contribución (hombres) y 30 años de contribución (mujeres).

Todas las jubilaciones basadas en contribuciones pueden ser pagadas en el exterior, bajo los términos de acuerdos bilaterales o multilaterales. El beneficio de la asistencia social es concedido a la persona portadora discapacidades y a la persona mayor (65 años de edad) que comprueben carencia económica para proveer su subsistencia, con rendimientos familiares inferiores al 25% del salario mínimo por persona (actualmente sería R\$ 116,25 por persona). Revisión cada dos años.

Beneficios (nivel y duración): *Jubilación por edad (previsión social):* 70% del salario de beneficio más 1% por grupo de 12 contribuciones mensuales, hasta el máximo de 100%. *Jubilación por tiempo de contribución (previsión social):* el beneficio corresponde a 100% del salario de contribución para los hombres a los 53 años de edad y 35 años de contribución y para las mujeres a los 48 años de edad y 30 años de contribución, aplicándose además el factor previsional (opcional en el caso de la jubilación por edad), fórmula que altera el valor del beneficio tomando en cuenta la esperanza de vida, el tiempo de contribución y la edad (cálculo complejo –para más detalles consultar www.previdencia.gov.br). *Beneficio asistencial:* un salario mínimo (actualmente sería R\$ 465,00).

Evidencia de una efectiva implementación: Ninguna información fue obtenida.

Cobertura de trabajadores por la legislación: *Previsión social:* personas empleadas en la industria, comercio y agricultura; trabajadores domésticos; algunas categorías de trabajadores; empleados del servicio público y servidores públicos sin vínculo efectivo; y trabajadores autónomos. Cobertura voluntaria para estudiantes, amas de casa, desempleados y otras categorías. Sistemas propios para los servidores públicos efectivos y militares. *Asistencia social:* Personas mayores carentes y personas portadoras de discapacidades.

Cobertura de trabajadores en la práctica: *Seguridad social:* En 2007, el 52,6% de los trabajadores ocupados con 16 años o más de edad contribuyeron al sistema de previsión social (ver indicadores estadísticos). *Asistencia social:* Información no localizada por la OIT.

En 2007, el 52,6% de los trabajadores ocupados con 16 años o más de edad contribuyeron al sistema de previsión social; y el 85,4% de la población con 65 años o más, recibía la jubilación o pensión (ver indicadores estadísticos).

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), ratificación de junio de 2009 (partes II a X) todavía no fue examinado por la Comisión de Expertos. Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejes y sobrevivientes, 1967 (núm. 128), no ratificado.

Fuentes:

1. ISSA base de datos principales sobre el país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislación nacional en NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=es&p_country=BRA).

Indicador sobre el marco jurídico 16. Incapacidad para trabajar a causa de enfermedad/licencia por enfermedad

Legislación, políticas o instituciones: *Legislación relevante:* 1991 (seguridad social), con enmienda de 1999; 1991 (previsión social); 1993 (asistencia social, con beneficios para personas mayores carentes o personas discapacitadas); y 1999 (reglamento de la previsión social). Enmienda Constitucional n.º. 41 (EC41) aprobada por ambas cámaras del Congreso Nacional a finales de 2003, alterando el Sistema de Seguridad Social existente, compuesto por el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS), responsable por el régimen general de previsión social, y por el sistema propio de seguridad social de los servidores públicos efectivos. El Ministerio de Previsión Social (<http://www.previdencia.gov.br>) ejerce la supervisión general. El Instituto Nacional del Seguro Social (<http://www.inss.gov.br>) administra los costos y beneficios.

Beneficios (nivel y duración): El valor mensual del auxilio por enfermedad corresponde a 91% del salario de beneficio; 100% del salario mínimo para los trabajadores rurales. A los trabajadores empleados, el beneficio es pagado después de un período inicial de 15 días, durante el cual cabe al empleador el pago normal del salario. Los trabajadores autónomos y asegurados voluntarios reciben el beneficio desde el primer día. *Condiciones de calificación:* el asegurado debe haber contribuido en los últimos 12 meses. No hay período de carencia en el caso de accidente de trabajo o de enfermedad grave. No será concedido el auxilio por enfermedad al asegurado que, al afiliarse, ya sea portador de la enfermedad o lesión invocada como causa para la indemnización, salvo en el caso de progresión o agravamiento de dicha enfermedad. *Duración máxima:* no hay límite.

Cobertura de trabajadores por la legislación: *Previsión social:* personas empleadas en la industria, comercio y agricultura; trabajadores domésticos; algunas categorías de trabajadores; empleados del servicio público y servidores públicos sin vínculo efectivo; y trabajadores autónomos. Cobertura voluntaria para estudiantes, amas de casa, desempleados y otras categorías. Sistemas propios para los servidores públicos efectivos y militares.

Cobertura de trabajadores en la práctica: *Seguridad social:* En 2007, el 52,6% de los trabajadores ocupados con 16 años o más de edad contribuyeron al sistema de previsión social (ver indicadores estadísticos). *Asistencia social:* Información no localizada por la OIT.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), ratificación de junio de 2009 (partes II a X) todavía no fue examinado por la Comisión de Expertos. Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130), todavía no ha sido ratificado.

Fuentes:

1. ISSA base de datos principales sobre el país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislación nacional en NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=es&p_country=BRA).

A pesar del crecimiento del gasto como proporción del PIB, el análisis desagregado de los componentes de la seguridad social revela que esta tendencia no fue generalizada. En el caso de la Salud¹, el porcentaje del gasto prácticamente no se alteró entre 1997 y 2005, oscilando apenas entre 1,5% y 1,8% del PIB. En el caso de la Previsión social², esta proporción viene aumentando y con mayor intensidad a partir de la actual década, al pasar de

5,8% en 2000 a 7% en 2005. Por último, la Asistencia social presentó un crecimiento gradual al pasar de 0,1% en 1995 a 0,4% en 2000 y 0,8% en 2005. Vale resaltar que el crecimiento de la participación de la Asistencia social³, principalmente a partir del 2000, fue directamente influenciada por la adopción y ampliación de la cobertura de los programas de transferencia directa de recursos, a ejemplo del programa Bolsa familia.

¹ Incluye los gastos con atención básica de salud, atención hospitalaria y ambulatorio en el Sistema Único de Salud, vigilancia epidemiológica y control de enfermedades transmisibles y vigilancia, prevención y atención en VIH/SIDA y otras enfermedades transmitidas sexualmente.

² Incluye la Previsión social básica (Régimen general de previsión social) – pago de jubilaciones, pensiones y auxilios por enfermedad.

³ Incluye las Transferencias condicionadas de recursos – Bolsa familia, Protección social a persona discapacitada (RMV y BPC/Loas), Protección social a persona anciana (RMV y BPC/Loas) y Erradicación del trabajo infantil.

Indicador sobre el marco jurídico 17. Incapacidad para trabajar debido a invalidez

Legislación, políticas o instituciones: *Legislación relevante:* 1991 (Ley n.º. 8212 de 24 de julio, de la Seguridad social), 1999 (Ley n.º. 9876 de 26 de noviembre) enmienda; 1991 (Ley n.º. 8213 de 24 julio, de la Seguridad social); 1993 (Ley n.º. 8742 de 7 de diciembre, de la Asistencia social); y 1999 (Decreto n.º. 3048 de 6 de mayo, Previsión social). El Ministerio de Previsión Social (<http://www.previdencia.gov.br>) ejerce la supervisión general. El Instituto Nacional del Seguro Social (<http://www.inss.gov.br>) administra los costos y beneficios.

Beneficios (nivel y duración): *Jubilación por invalidez (previsión social):* Indemnización concedida a los trabajadores que, por enfermedad o accidente, fueren considerados por la pericia médica de la Previsión social, incapacitados para ejercer sus actividades u otro tipo de servicio que les garantice el sustento. La jubilación por invalidez corresponde a 100% del salario de beneficio, caso el trabajador no esté percibiendo el auxilio por enfermedad. El salario de beneficio de los trabajadores inscritos hasta el 28 de noviembre de 1999 corresponderá el promedio del 80% de los mayores salarios de contribución, corregidos monetariamente, desde julio de 1994. Para los inscritos a partir del 29 de noviembre de 1999, el salario de beneficio será el promedio del 80% de los mayores salarios de contribución de todo el período contributivo. El asegurado especial (trabajador rural) tendrá derecho a un salario mínimo, si no contribuyó facultativamente. Si el trabajador necesitara de asistencia permanente de otra persona, atestada por la pericia médica, el valor de la jubilación será aumentado en 25% a partir de la fecha de su pedido.

Si el trabajador estuviera recibiendo auxilio por enfermedad, la jubilación por invalidez será pagada a partir del día inmediatamente posterior al de la cesión del auxilio por enfermedad. Si el trabajador no estuviere recibiendo auxilio por enfermedad: Empleados –a partir del 16º día de alejamiento de la actividad o a partir de la fecha de entrada del requerimiento, si entre el alejamiento y el pedido transcurrieren más de 30 días. Demás asegurados –a partir de la fecha de la incapacidad o a partir de la fecha de entrada del requerimiento, cuando solicitado después del 30º día de alejamiento del trabajo. Si la Previsión social fuere informada oficialmente de la internación hospitalaria o del tratamiento en ambulatorio, después de evaluación por la pericia médica, la jubilación comienza a ser pagada en el 16º día del alejamiento o en la fecha de inicio de la incapacidad, independientemente de la fecha del pedido.

Evidencia de una efectiva implementación: Ninguna información fue obtenida por la OIT.

Cobertura de trabajadores por la legislación: Empleados, inclusive los domésticos, trabajadores contribuyentes individuales y asegurado especial (trabajador rural).

Cobertura de trabajadores en la práctica: *Previsión social:* En el 2007, el 52,6% de los trabajadores con 16 años o más de edad contribuían a la previsión social.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), ratificación de junio de 2009 todavía no fue examinado por la Comisión de Expertos. Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejes y sobrevivientes, 1967 (núm. 128), no ratificado.

Fuentes:

1. ISSA base de datos principales sobre el país (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/Brazil>).
2. Legislación nacional en NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=es&p_country=BRA).

El Sistema Único de Salud (SUS)⁴ asegura, por definición, la cobertura y acceso irrestricto a toda población a la atención básica de salud en Bra-

sil. En lo concerniente al plan o seguro de salud privado por parte de los trabajadores, según las informaciones de la PNAD, referentes al Suplemento de salud, apenas cerca de un cuarto de los ocupados poseía plan de salud en los años 1998 (26,7%) y 2003 (27,6%). Esta proporción era más elevada entre los trabajadores con libreta laboral firmada: alrededor de 40%.

⁴ El Sistema Único de Salud (SUS) fue creado por la Constitución Federal de 1988 y reglamentado por las Ley n.º. 8080/90, Ley n.º. 8.142/90, leyes orgánicas de la salud, con la finalidad de alterar la situación de desigualdad en la asistencia de salud de la población, haciendo obligatorio la atención pública a cualquier ciudadano, siendo prohibidas cobros de dinero bajo cualquier pretexto. El SUS está destinado a todos los ciudadanos y es financiado con recursos recaudados a través de impuestos y contribuciones sociales pagados por la población y compone los recursos del gobierno federal, estatal y municipal.

10 Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores

La libertad de asociación y libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva es considerada un derecho fundamental del trabajo, conforme la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la OIT en 1998. La libre organización de los trabajadores y de los empleadores y el diálogo abierto son también condiciones de fortalecimiento de la democracia y de la cohesión social y uno de los factores de avance en dirección a sociedades más equitativas, en las cuales todos pueden desarrollar más plenamente sus capacidades. En Brasil, existe un marco legislativo que asegura el derecho a la libertad de asociación, conforme establece el Indicador sobre el marco jurídico 18 – *Libertad sindical y derecho de asociación*.

Según la PNAD, la tasa de sindicación¹ presentó oscilaciones durante el periodo en análisis. En función del aumento del desempleo, precarización del trabajo e informalidad, esta tasa se redujo a lo largo de la década de 1990, pasando de 18% a 16,7% entre 1992 y 1998, afectando con mayor intensidad a los hombres (de 21,1% a 18,9%) y a los trabajadores blancos (de 20,7% a 19,5%) que predominaban en los puestos de trabajo de los sectores más organizados de la economía, justamente los más afectados por la apertura comercial, especialmente en la industria. Entre los ocu-

pados negros la tasa también se redujo (de 14,5% a 13,7%), pero aumenta entre las mujeres (de 13,1% a 14,7% entre 1992 y 1998), siguiendo la tendencia de mayor inserción femenina en el mercado de trabajo y en ocupaciones de los sectores más organizados.

Durante la primera mitad de la década de 2000, más precisamente a partir de 2003, la proporción de trabajadores sindicalizados vuelve a crecer de manera sistemática (de 17,4% a 19,1% entre 2002 y 2006), en función, sobre todo, de la intensificación del ritmo de crecimiento del empleo formal y la consecuente reducción de la informalidad, conforme analizado en el Capítulo 1: Oportunidades de empleo. Este aumento de la tasa de sindicación ocurrió indistintamente entre hombres, mujeres, blancos y negros. Por otro lado, en el 2007, la tasa bajó un punto porcentual y quedó situada en 18,1%.

La negociación colectiva es uno de los principales instrumentos de la acción sindical y uno de los más importantes niveles del diálogo social entre empleadores y trabajadores, siendo contemplada en la legislación nacional, conforme el Indicador sobre el marco jurídico 19 – *Derecho de negociación colectiva*. Es un espacio fundamental para la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y productividad, constituyéndose en un importante mecanismo para la promoción del trabajo decente. Uno de los temas más importantes de la negociación colectiva es la discusión salarial. En Brasil,

¹ Proporción de trabajadores de 16 años o más de edad asociados a sindicato en relación al total de ocupados del mismo rango etario.

Indicador sobre el marco jurídico 18. Libertad sindical y derecho de asociación

Legislación, políticas o instituciones: La Constitución garantiza la libertad de asociación a todos los trabajadores y empleadores (Art. 8º), exceptuando los militares (Art. 142, inciso IV). Sin embargo, prohíbe la creación de más de una organización sindical, en cualquier grado, representativa de categoría profesional o económica, en la misma base territorial, que será definida por los trabajadores o empleadores interesados, no pudiendo ser inferior al área de un municipio y establece el impuesto sindical obligatorio para costear el sistema confederativo de la representación sindical respectiva, independientemente de la contribución prevista en la ley; la creación de asociaciones o cooperativas, bajo los términos de la ley, no está sujeta a la autorización, vedando la interferencia estatal en su funcionamiento; además, las asociaciones sólo podrán ser obligatoriamente disueltas o tener sus actividades suspendidas por decisión judicial, con tránsito en juzgado.

La Consolidación de las Leyes del Trabajo contiene normas detalladas tanto sobre la libertad de asociación como de la negociación colectiva. Se asegura el derecho de huelga, con restricciones relativas a las actividades esenciales. El derecho de huelga de los servidores civiles está garantizado constitucionalmente, pero ninguna ley fue hasta ahora editada para permitirlo. En el 2007, el Gobierno declaró que un proyecto de ley a este respecto estaba en preparación.

Evidencia de una efectiva implementación: Hay dos casos que están siendo examinados por el Comité de Libertad Sindical y tres casos sobre cuyo desarrollo el Comité requirió que sea mantenido informado. Las alegaciones se refieren a discriminaciones antisindicales por parte de empleadores.

Cobertura de trabajadores y empleadores por la legislación: El Art. 5º de la Constitución, en su inciso XVII, garantiza a los brasileños y extranjeros residentes en el país la plena libertad de asociación para fines lícitos, quedando prohibida la de carácter paramilitar. La declaración de los Expertos consejeros de la OIT observó que restricciones de este derecho a determinadas categorías de trabajadores, como los trabajadores en zonas francas y los servidores públicos, no son compatibles con la libertad de que se trata.

Cobertura de trabajadores y empleadores en la práctica: Trabajadores y empleadores vinculados a la economía informal no son cubiertos por la legislación de protección.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), no ratificado. El Gobierno declara que el Convenio es incompatible con la Constitución, pero que tiene la intención de ratificarlo, dependiendo del resultado de las consultas y revisiones.

Fuentes:

1. Base de datos principales del país sobre la libertad de asociación basada en la Declaración de 1998 relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo (http://www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/countrybaselines/lang--en/docName--WCMS_091262/index.htm).
2. Legislación nacional.

la reposición de la inflación viene siendo intensamente debatida hace décadas. Los resultados de los reajustes salariales definidos en negociación colectiva desde 1996 indican que el mejoramiento reciente del desempeño del mercado de trabajo cambió significativamente la proporción de categorías que obtuvieron correcciones iguales o superiores a la inflación.

El año 2007 fue el cuarto consecutivo en que el porcentaje de acuerdos o convenios colectivos de trabajo (96%) seguidos por el DIEESE consiguió, por lo menos, asegurar la recomposición de las pérdidas salariales ocurridas desde la fecha base

anterior. Desde la creación del Sistema de Seguimiento de Salarios del DIEESE, en 1996, este es el más largo período en que predominan negociaciones que aseguran reposiciones y aumentos reales de salarios. Entre 1996 y 2003, apenas por dos ocasiones esta proporción superó el 50%. En 2007, una significativa proporción de 88% de los acuerdos fueron capaces de obtener aumentos reales de salarios – dos puntos porcentuales más que el registrado en 2006 de 86% – proporcionando también el mejor resultado desde 1996. Entre los sectores económicos, el mayor porcentaje de acuerdos que obtuvieron reajustes superiores a la inflación se registró en la industria (94%), seguido

Tabla 10. Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores

Indicador de trabajo decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tasa de sindicación, en %¹	18,0	17,8	..	17,3	17,5	17,1	16,7	16,8	..	17,4	17,4	18,2	18,5	18,9	19,1	18,1
Mujeres	13,1	13,7	..	13,8	14,8	14,5	14,7	14,9	..	16,0	15,7	17,0	17,1	17,6	17,7	17,0
Hombres	21,1	20,4	..	19,7	19,3	18,8	18,1	18,2	..	18,3	18,7	19,1	19,6	19,9	20,2	18,9
Negros	14,5	14,6	..	14,2	14,2	14,3	13,7	14,4	..	14,6	14,9	16,1	16,3	17,1	17,4	16,6
Blancos	20,7	20,2	..	19,7	20,0	19,2	19,2	18,7	..	19,6	19,5	20,0	20,4	20,5	20,7	19,5
Rural	16,0	16,5	..	15,9	16,4	16,3	16,5	17,6	..	21,2	22,3	23,9	24,3	24,7	25,6	24,4
Urbano	18,6	18,2	..	17,7	17,8	17,3	16,8	16,6	..	16,5	16,4	17,0	17,3	17,7	17,8	16,9

Nota:

¹ Proporción de trabajadores ocupados asociados a un sindicato.

Fuente: IBGE – PNAD (ver Notas técnicas).

por el comercio (85%) y servicios (81%). Entre los reajustes que superaron la inflación, el 70% de los acuerdos aseguraron como máximo hasta 2% del incremento real y 2,5% obtuvieron incrementos superiores al 4%.

Otra importante dimensión del diálogo social y de la concertación a favor de la promoción del trabajo decente ocurre por intermedio de las consultas e instancias tripartitas constituidas por representantes del gobierno y organizaciones de trabajadores y empleadores. Conforme puede ser observado en el Indicador sobre el marco jurídico 20 - *Consultas tripartitas*, Brasil posee diversas iniciativas del género. En este contexto, una de las experiencias de mayor alcance y capilaridad territorial fue la creación y reconocimiento (durante los años 1994 y 1995) de las Comisiones de empleo (estatales y municipales) por parte del Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador (CODEFAT). La creación y homologación de las Comisiones de empleo representaron un importante avance para viabilizar la participación de la sociedad organizada en la administración y ejecución del Sistema

Público de Empleo, Trabajo y Renta (SPETR), conforme está previsto en el Convenio núm. 88 de la OIT. Además de asegurar la participación de la sociedad, estas instancias tripartitas colaboraron decisivamente en el proceso de descentralización y ejecución de las políticas públicas integrantes del SPETR.

Las Comisiones de empleo son organismos o instancias colegiadas, de carácter permanente, y constituidas de forma tripartita y paritaria, compuestas de mínimo 6 y máximo 18 miembros, debiendo contar con representación del área urbana y rural, en igual número, de trabajadores, empleadores y gobierno. Las principales competencias de dichas comisiones son: generar conocimiento sobre el mercado de trabajo local; orientar y controlar la ejecución local de las políticas y promover la articulación institucional. En el 2008, todos los 27 estados de la federación contaban con Comisiones (o consejos) estatales de empleo, y 3.110 municipios (56% del total) poseía comisiones locales homologadas.

Indicador sobre el marco jurídico 19. Derecho de negociación colectiva

Legislación, políticas o instituciones: Constitución, Art. 8°. Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), Art. 611 y siguientes.

Evidencia de una efectiva implementación: En su más reciente observación (2007), la Comisión de Expertos solicitó al Gobierno informaciones respecto a alegados actos de violencia contra sindicatos reportados por la Confederación Internacional de Sindicatos (ITUC). También solicitó al Gobierno informaciones sobre el tema de la “discrepancia colectiva” (decisión judicial), sobre las providencias adoptadas para asegurar el derecho de negociación colectiva a los servidores públicos y sobre declaración de nulidad de acuerdos colectivos si estuvieren en conflicto con la orientación de la política económico-financiera del Gobierno o con la política salarial vigente.

Cobertura de trabajadores por la legislación: Todos los trabajadores, excepto los servidores públicos. La Comisión de Expertos critica la exclusión de servidores públicos no pertenecientes a la administración del Estado. Aunque la Constitución, en el Art. 37, garantice al servidor público el derecho a la libre asociación sindical y el derecho de huelga (bajo los términos y límites definidos en ley específica, que no existe), no les asegura el derecho de negociación colectiva. El Art. 8°, inciso VI, de la Constitución, determina la obligatoriedad de la participación de los sindicatos en la negociación colectiva. En Brasil el sindicato representa todos los empleados de una categoría profesional y la negociación se realiza con el sindicato de los empleadores y no con un empleador específico. Conforme el Art. 611 de la CLT, un Convenio colectivo de trabajo es celebrado entre sindicatos representativos de categorías profesionales (empleados) y económicas (empleadores). Sin embargo, por medio del párrafo 1° del mismo Art. 611, la legislación laboral brasileña establece una diferencia conceptual entre el Convenio colectivo, resultado de negociación entre sindicatos de trabajadores y de empleadores, y el Acuerdo colectivo, celebrado entre un sindicato representativo de la categoría profesional y una o más empresas de la correspondiente categoría económica. *Límites al espacio para negociación colectiva:* La Comisión de Expertos hace mucho tiempo reivindica la anulación del Art. 623 de la CLT que permite al Gobierno declarar nula de pleno derecho la disposición de Convenio o Acuerdo si estuviere en conflicto con la orientación de la política económico-financiera del Gobierno o con la política salarial vigente.

Cobertura de trabajadores en la práctica: No está disponible para trabajadores de la economía informal.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado en 1952. También fue ratificado el Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154), en 1992. El Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151) está en proceso de ratificación.

Fuentes: Comentarios de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 98 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=0090&conv=C098&Lang=SP>).

Indicador sobre el marco jurídico 20. Consultas tripartitas

Legislación, políticas o instituciones: Comisión Tripartita de Relaciones Internacionales (CTRI), establecida por disposición del Ministerio de Trabajo y Empleo, en agosto de 2004. Incluye representantes de diversos ministerios y de organizaciones de empleadores y trabajadores. También existen otras instancias de participación y consulta que son citadas en la Agenda nacional de trabajo decente: el Consejo de Desarrollo Económico y Social (CDES); Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO); Comisión Cuadripartita de Fortalecimiento del Salario Mínimo; Comisión Tripartita Paritaria Permanente (CTPP); Consejo Nacional de Inmigración (CNIg); Consejo Nacional de Previsión Social; Comisión Nacional de Protección Portuaria (CNPP), Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (CONATRAE) y la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI), además de las Comisiones de empleo estatales, distritales o municipales (tripartita e paritaria) establecidas y reconocidas por resoluciones del Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador (CODEFAT).

Evidencia de una efectiva implementación: En informes más antiguos sobre el Convenio núm. 144, el Gobierno hace referencia a consultas tripartitas llevadas a cabo tanto en comités constituidos por el Ministerio de Trabajo y Empleo como con el MERCOSUR. En informes más recientes, menciona consultas tripartitas conforme los objetivos del Convenio núm. 144. Comentarios de la Comisión de Expertos citan informes de envío para examen de las autoridades competentes y posible denuncia de un convenio de la OIT.

Ratificación de convenios de la OIT: Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), ratificado en 1994.

Fuentes: Informes gubernamentales sobre el Convenio núm. 144 y comentarios de la Comisión de Expertos a su respecto (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C144&ctry=0090&hdroff=1&lang=ES>).

11 Contexto económico y social del trabajo decente

Una buena parte de los avances en el trabajo decente ocurridos en Brasil en el período analizado y que fueron registrados en este informe están relacionados al contexto económico y social del país. Entre 1992 y 2007, Brasil estuvo marcado por fuertes oscilaciones en la coyuntura macroeconómica, con importantes repercusiones en el mercado de trabajo y en el bienestar de los brasileños. En el ámbito social, se destacan avances en el perfil educativo de la fuerza de trabajo y el comienzo del bono demográfico en el país, en el cual la presión de nuevos entrantes al mercado de trabajo ha disminuido.

Entre 1992 y 2007, la tasa promedio real de crecimiento anual del PIB fue de 3,2%, lo que se tradujo en un crecimiento promedio del PIB per cápita de 1,7% al año. Sin embargo, el principal aspecto del período fueron las oscilaciones en las tasas de crecimiento, debido a los impactos de una serie de crisis económicas. Los años 1990-1992 fueron marcados por una recesión, que fue seguida por dos años (1993-1994) de recuperación económica que convivió con un proceso hiperinflacionario hasta la introducción del Plan Real en 1994. Entre 1995 y 1998, las crisis de México, Asia y Rusia motivaron políticas monetarias cautelosas, que contribuyeron para un bajo ritmo de crecimiento económico. Por su parte, la crisis brasileña de inicios de 1999, conjugada con políticas de ajuste fiscal y altas tasas de intereses, restringió la evolución de la economía brasileña hasta el 2003. A partir del 2004, la economía comienza a crecer a tasas más elevadas, hasta recibir el impacto de la crisis financiera internacional en el último trimestre de 2008. En el período 2004-2007, el promedio anual real de crecimiento del PIB fue de 4,7%, seguido por un crecimiento de 5,1% en 2008.

La crisis financiera internacional interrumpió de manera brusca el fuerte crecimiento del año 2008. El crecimiento real del PIB acumulado hasta el tercer trimestre del año era de 6,4%, pero la crisis provocó una caída de 3,6% en el cuarto trimestre, seguido por otra de 0,8% en el primer trimestre de 2009. No obstante, la economía brasileña comienza a mostrar señales de recuperación: el PIB creció 1,9% en el segundo trimestre de 2009 en comparación con el trimestre anterior; entre enero y julio de 2009 se registra un saldo acumulado de 438 mil empleos formales, lo que corresponde a una expansión de 1,37%; la tasa de desempleo urbana¹ viene bajando sistemáticamente desde marzo de 2009, pasando de 9% a 8% en julio y el ingreso laboral promedio real de los trabajadores en julio de 2009 aumentó 3,4% en comparación con el mismo mes del año anterior.

El período abarcado por este informe fue marcado por una política monetaria cuyo objetivo principal es el control de la inflación. Analizándose los datos de inflación para el período, es evidente que la política funcionó, más con un costo elevado, puesto que fue promovida por tasas de intereses extremadamente altos, que afectaron negativamente los niveles de inversión en el país.

También se observa, a lo largo del período en análisis, una disminución de la desigualdad de ingreso medido por el Índice de Gini². En efecto,

¹ Referente al conjunto de las seis regiones metropolitanas (Recife, Salvador, Belo Horizonte, Río de Janeiro, Sao Paulo y Porto Alegre) sondeadas por la Encuesta Mensual de Empleo (PME) del IBGE.

² Este índice mide la desigualdad de una distribución, variando de 0 (la perfecta igualdad) hasta 1 (concentración absoluta o desigualdad máxima). Los coeficientes de Gini son expresados en porcentaje (multiplicado por 100).

Tabla 11. Contexto económico y social del trabajo decente

Indicador de trabajo decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Promedio de años de escolaridad de la población de 15 años o más de edad	5,2	5,3	..	5,5	5,7	5,8	5,9	6,1	..	6,4	6,5	6,7	6,9	7,0	7,2	7,3
Mujeres	5,2	5,4	..	5,6	5,8	5,9	6,0	6,2	..	6,5	6,7	6,8	7,0	7,1	7,3	7,5
Hombres	5,2	5,3	..	5,4	5,6	5,6	5,8	5,9	..	6,2	6,4	6,6	6,7	6,9	7,0	7,2
Negros	4,0	4,1	..	4,3	4,5	4,5	4,7	4,9	..	5,2	5,5	5,7	5,9	6,1	6,2	6,4
Blancos	6,1	6,2	..	6,4	6,5	6,7	6,9	7,0	..	7,3	7,4	7,6	7,7	7,9	8,1	8,2
Rural	2,6	2,8	..	2,9	3,1	3,1	3,3	3,4	..	3,4	3,6	3,8	4,0	4,1	4,3	4,5
Urbano	5,9	6,0	..	6,1	6,3	6,4	6,6	6,7	..	6,9	7,1	7,2	7,4	7,5	7,7	7,8
Tasa de alfabetización de la población de 15 años o más de edad, en %	82,8	83,6	..	84,4	85,3	85,3	86,2	86,7	..	87,7	88,2	88,5	88,6	88,9	89,6	90,0
Mujeres	82,2	83,2	..	84,3	85,2	85,2	86,2	86,7	..	87,7	88,3	88,6	88,8	89,2	89,9	90,2
Hombres	83,4	83,9	..	84,5	85,5	85,4	86,2	86,7	..	87,6	88,0	88,3	88,4	88,7	89,4	89,8
Negros	74,3	75,2	..	76,5	78,1	77,8	79,2	80,2	..	81,8	82,8	83,2	83,8	84,6	85,4	85,9
Blancos	89,4	90,0	..	90,5	90,7	91,1	91,6	91,7	..	92,4	92,6	92,9	92,9	93,0	93,5	93,9
Rural	64,1	65,5	..	67,3	68,8	68,0	69,8	71,0	..	71,3	72,3	72,8	74,2	75,0	75,9	76,7
Urbano	87,6	88,1	..	88,6	89,3	89,3	90,0	90,3	..	90,5	90,9	91,2	91,3	91,6	92,2	92,4
Tasa de prevalencia de VIH en la población de 15 a 49 años de edad, en %¹	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
PIB y crecimiento del PIB																
PIB per cápita, en PPP (constante internacional 2005 US\$) ²	7.022	7.238	7.510	7.724	7.771	7.913	7.799	7.704	7.920	7.911	8.010	7.994	8.344	8.505	8.745	9.146
Crecimiento anual real del PIB (%)	-0,5	4,9	5,9	4,2	2,2	3,4	0,0	0,3	4,3	1,3	2,7	1,1	5,7	3,2	4,0	5,7
Crecimiento anual real del PIB per cápita (%)	-2,1	3,4	4,3	2,8	0,6	1,8	-1,5	-1,2	2,8	-0,2	1,2	-0,3	4,2	1,7	2,3	4,0
Tasa de inversión (FBCP/PIB)	18,4	19,3	20,7	18,3	16,9	17,4	17,0	15,7	16,8	17,0	16,4	15,3	16,1	15,9	16,5	..
Tasa de inflación anual (INPC)	281,2	374,5	277,3	20,1	8,8	4,3	2,5	8,1	5,2	9,1	13,9	10,0	6,0	4,9	2,8	5,0
Distribución de la ocupación por sectores económicos en %																
Agricultura	18,0	18,0	18,0	17,6	16,6	15,7
Industria ³	22,0	21,4	21,8	21,9	22,0	22,6
Servicios	60,0	60,6	60,2	60,5	61,4	61,7
Distribución del ingreso⁴																
Índice de Gini – población ocupada con ingresos ⁵	57,1	60,0	..	58,5	58,0	58,0	57,5	56,7	..	56,6	56,3	55,4	54,7	54,4	54,1	52,8
Índice de Gini – población en edad activa (10 años y más) ⁶	57,5	60,3	..	59,2	59,0	58,8	58,4	57,6	..	57,2	57,3	56,6	55,9	55,2	54,8	53,4
Índice de Gini – ingreso de los hogares con ingreso ⁷	52,8	54,9	..	57,1	56,7	56,8	57,0	56,7	..	56,0	55,8	55,3	54,5	53,5	53,2	52,8

Indicador de trabajo decente	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ingresos familiares per cápita - % apropiado por las personas del decil más pobre de la distribución	0,77	0,86	0,90	0,92	0,88
Ingresos familiares per cápita - % apropiado por las personas del decil más rico de la distribución	43,8	44,7	45,1	45,3	46,2

Notas:

¹ Estimados de la UNAIDS/OMS.

² Se refiere al poder de compra paritativa en dólares de 2005.

³ Incluye construcción civil.

⁴ Excluye los ingresos del área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá.

⁵ Ingreso promedio real de todos los trabajos. En porcentaje, Índice de Gini multiplicado por 100.

⁶ Incluye el conjunto de las fuentes de ingresos captado por la PNAD. En porcentaje, Índice de Gini multiplicado por 100.

⁷ Excluye los ingresos de las personas cuya condición en el hogar era de pensionista, empleado doméstico o pariente del empleado doméstico y los hogares sin declaración de ingreso familiar.

Fuente: IBGE – PNAD (ver Notas técnicas); IBGE, Cuentas nacionales; IBGE, Series Históricas, IPEA, IPEADATA; Banco Mundial (Indicadores de desarrollo mundial); UNAIDS/WHO, Informe sobre la epidemia mundial de SIDA – 2008, julio de 2008.

el referido índice, referente a la distribución de los ingresos laborales de la población ocupada, disminuyó de 57,1 a 52,8 entre 1992 y 2007. Vale resaltar que este proceso de desconcentración de ingresos se inicia en 1995. Durante la década de 2000, contribuyeron para este mejoramiento el comportamiento favorable del mercado de trabajo, el aumento real del salario mínimo y las políticas de transferencia condicionada de recursos. Sin embargo, el mejoramiento en el índice de distribución de ingresos no tuvo correspondencia en la distribución funcional del ingreso, que retrata la participación de las diversas fuentes de ingreso en el PIB. La participación en el ingreso nacional en lo referente a renta por lucros, intereses, alquileres y aplicaciones financieras (llamado excedente operativo bruto) tiene comportamiento prácticamente opuesto al de la remuneración de los empleados – la primera, con trayectoria positiva, al contrario de la segunda.

De hecho, la participación del excedente operativo bruto se amplía de 38% para 43% entre 1992 y 2003³, mientras que la remuneración de los empleados disminuye de 43,5% para 35,6%.

³ Cambios de metodología en el cálculo del PIB, hasta el presente momento, sólo comparaciones de la serie para este período.

Durante la década de 2000, la proporción de trabajadores ocupados en la agricultura siguió su trayectoria de declinación al pasar de 18% para 15,7% entre 2002 y 2007. En sentido contrario, aumentó la participación del sector de servicios en la absorción de la mano de obra (de 60% para 61,1%). La industria mantuvo su representatividad al responder por el 22% de la ocupación.

Durante las dos últimas décadas Brasil viene pasando por significativas transformaciones sociodemográficas, entre las cuales se destacan el enfriamiento del ritmo de crecimiento demográfico, fruto de la reducción significativa de la fecundidad, la continuidad del proceso de urbanización y el rápido proceso de envejecimiento poblacional. Por el lado de la demanda del mercado de trabajo, el referido momento demográfico viene ocurriendo en un contexto marcado por significativas transformaciones en la estructura productiva y por la reducción de puestos de trabajo más directamente relacionados a los jóvenes. Las oportunidades de inserción laboral juvenil, además de insuficientes en relación al número que ingresa anualmente en el mercado de trabajo, se concentran generalmente en el empleo sin contrato de trabajo y ocupaciones en tiempo parcial y no asalariadas. Las tasas de rotación también son más comunes entre los jóvenes en virtud, sobre

Indicador sobre el marco jurídico 21. Administración del trabajo

Legislación, políticas o instituciones: El Ministerio de Trabajo y Empleo es el responsable directo por la administración de las principales áreas referentes al trabajo y empleo. Los indicadores demostrados en la mayoría de estos tópicos, cuando tomados conjuntamente, revelan la existencia de un sistema integrado de administración del trabajo.

Cobertura de trabajadores por la legislación: Fue observada en varios indicadores. Mientras tanto, algunas categorías son excluidas de la cobertura en el ámbito de la Consolidación de las Leyes Laborales (CLT): trabajadores domésticos, trabajadores del sector agrícola, funcionarios públicos de la Unión, Estados y Municipios y otros empleados de cuerpos administrativos autónomos que presentan algún tipo de cobertura que les garanticen un estatus similar al de funcionarios públicos. Trabajadores domésticos son cubiertos por legislación especial.

Ratificación de Convenios de la OIT:

Administración del trabajo: Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), no ratificado.

Inspección del trabajo: Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), ratificado en 1989, pero no fue protocolado. Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), todavía no fue ratificado.

Relaciones industriales: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), no ratificado. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado en 1952.

Estadísticas del trabajo: Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), ratificado en 1990.

Seguridad social: Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), ratificado en 2009.

Política de empleo: Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), ratificado en 1969.

Seguridad y salud en el trabajo: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), ratificado en 1992. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), no ratificado.

Orientación vocacional y entrenamiento: Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), ratificado en 1981.

Fuentes:

Ver otros Indicadores sobre el marco jurídico.

todo, del menor aporte de capital humano acumulado, lo que contribuye más fácilmente para el proceso de sustitución y rotación de la mano de obra, como ocurre a través de las pasantías⁴.

A pesar de la reducción de la fecundidad y, consecuentemente, de la natalidad, la fecundidad adolescente viene presentando resistencia en declinar, en especial entre los más pobres. En Brasil, las tasas específicas de fecundidad de todos los grupos etarios disminuyeron, a excepción del grupo de 15 a 19 años, que representaba 9,2% de la tasa de fecundidad total en 1980, el 13% en 1991 y 19,9% en 2000.

⁴ La situación es aún más agravada por los bajos niveles de instrucción y atraso escolar de la población juvenil. En 2007, cerca del 31% de los jóvenes brasileños tenían menos de ocho años de estudio, es decir, no habían completado la enseñanza primaria. Frente a este contexto, el joven viene enfrentando serias dificultades tanto para encontrar su primer empleo cuanto para mantenerse en un empleo regular.

El alejamiento del sistema educativo, especialmente en el caso de los jóvenes del sexo masculino, y la consecuente falta de perspectivas, asociadas a las dificultades de inserción en el mercado de trabajo puede llevarlos a involucrarse en actividades ilícitas, haciéndolos más susceptibles a los efectos de la violencia, sobre todo en los grandes centros urbanos. En efecto, según los datos del Sistema de Informaciones sobre Mortalidad (SIM) del Ministerio de Salud, más de un tercio (36,6%) de las muertes por homicidios registrados en Brasil en el año 2007, ocurrieron entre jóvenes de 15 a 24 años. Frente al contingente de jóvenes víctimas de homicidios, cerca de 94% pertenecían al sexo masculino. La tasa de mortalidad específica por homicidios entre los jóvenes de 15 a 24 años de edad aumentó de 31,8 por 100 mil habitantes en 1992 para 49 por 100 mil habitantes en 2005. Para el conjunto de la población, es decir, considerándose todos los rangos etarios, la tasa era

muy inferior en el 2005 (26,1 por 100 mil habitantes). Es importante resaltar que entre algunas ciudades, la incidencia de la mortalidad juvenil por homicidios asume proporciones significativamente todavía más alarmantes, como ejemplo las regiones metropolitanas de Recife (162,4 por 100 mil habitantes), Vitória (139,9 por 100 mil habitantes) y Río de Janeiro (116,2 por 100 mil habitantes). Esta situación también presenta un inquietante sesgo de raza. En el estado de Bahía –que posee la mayor proporción de población negra del país–, en 2006, la tasa referente a la población de 15 a 29 años era de 8,8 homicidios/100 mil entre los blancos y de 44,5 homicidios/100 mil entre los negros, es decir, cinco veces superior.

En el ámbito de la educación, ocurrieron avances significativos durante el período analizado, sin embargo persisten las desigualdades raciales y de local de residencia. La tasa de alfabetización de la población de 15 años o más de edad aumentó de 82,8% en 1992 a 90% en 2007. La proporción de alfabetizados en 2007 era ligeramente mayor entre las mujeres (90,2%) comparada a los hombres (89,8%) y cerca de 7 p.p. superior entre los blancos (93,1%) en relación a los negros (85,9%). Uno de los principales trazos estructurales de los índices de alfabetización en el país es la magnitud de las diferencias de las tasas prevalecientes en el área rural (76,7%), que todavía era muy inferior en comparación con la urbana (92,4%) en el año 2007. Pese al avance ocurrido en los últimos 15 años, estos indicadores revelan que el analfabetismo aún es muy elevado en algunos estratos de la población.

La alfabetización pasó a ser definida de forma más exigente en los debates acerca del tema, realizados a inicio de la década de 1990 en los países avanzados. La UNESCO resalta que en Latinoamérica, el proceso de alfabetización solamente se consolida de hecho entre las personas que completaron el 4º grado, en razón de las elevadas tasas de regresión al analfabetismo entre los que no concluyeron este ciclo de enseñanza. Frente a este contexto, surge el concepto de analfabetismo funcional, que operacionalmente considera a los individuos con 15 años o más de edad que poseían menos de cuatro años completos de estudio. Cuando el analfabetismo es analizado bajo esta perspectiva, se percibe que, obviamente, la situación es más

preocupante de lo que revelaba el indicador tradicional. En el año 2007, Brasil presentaba una tasa de analfabetismo funcional total de 21,7%, siendo 42,9% en la zona rural y de 17,8% en la urbana.

El promedio de escolaridad de la población de 15 años o más de edad aumentó de 5,2 a 7,3 años de estudio entre 1992 y 2007, revelando un incremento de dos años. El nivel de escolaridad de las mujeres (7,5 años en 2007) es ligeramente superior al de los hombres (7,2 años) y aún son muy significativas las diferencias entre blancos (8,2) y negros (6,4) y entre la población residente en áreas urbanas (7,8) y rurales (4,5).

La frecuencia escolar por parte de los niños y adolescentes evolucionó rápidamente, sobre todo a partir de los últimos diez años del período siendo analizado. Entre la primera infancia (0 a 6 años de edad) el porcentaje de aquellos que frecuentaban la escuela pasó de 29,2% en 1997 a 44,5% en 2007. Por otro lado, entre los niños de 7 a 14 años de edad el porcentaje creció de 93% a 97,6% durante el referido período (entre este conjunto, 87% frecuentaban establecimientos escolares de la red pública de enseñanza, revelando la importancia del Estado en cumplir su obligación constitucional de proveer la oferta de educación para la enseñanza primaria). Tratándose de los adolescentes de 15 a 17 años de edad, la tasa de frecuencia escolar se expandió de 73,3% en 1997 a 82,1% en 2007.

Para el análisis de la población en edad plena de trabajar (15 a 49 años) viviendo con el virus VIH o Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), fueron utilizadas informaciones del informe sobre la epidemia global de SIDA elaborado por el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (UNAIDS) en alianza con la Organización Mundial de la Salud (OMS). Con base en estas informaciones la tasa de prevalencia en la población de 15 a 49 años de edad, que era de 0,5% en 1992 y 1993 aumentó para 0,6% en 1995 y se mantuvo constante hasta el año 2007. Cabe mencionar que el SIDA en Brasil se ha configurado como una subepidemia y que su tratamiento es garantizado gratuitamente en el Sistema Único de Salud (SUS) para cualquier ciudadano con VIH o SIDA que viva en Brasil, incluyendo extranjeros.

Publicado por la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo con apoyo financiero de la Unión Europea en el ámbito del proyecto OIT/CE, “Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente” (MAP).



ISBN 978-92-2-322949-8



9 789223 229498