

# PERSPECTIVAS SOCIALES EN LATINOAMÉRICA: UNA MIRADA DESDE BRASIL

SAYONARA GRILLO<sup>1</sup>

NET21 NÚMERO 12, FEBRERO 2023

Pensar en las perspectivas sociales en América Latina desde Brasil es pensar en Brasil desde América Latina. Esto implica un necesario desplazamiento epistémico en el campo del Derecho del Trabajo que permita reflexionar más allá de sus fronteras, en vista de los límites del mercado laboral delineado entre formalidad e informalidad y forjado en el marco del colonialismo y la esclavitud (siglos XVI al XIX) y de la inserción periférica de América Latina en la división internacional del trabajo.

En las presentes reflexiones dirigimos nuestra mirada a algunas características de la singularidad de los problemas sociales latinoamericanos para enfrentarlos desde Brasil. Sin descuidar la centralidad del empleo protegido, la regulación laboral y las representaciones sindicales colectivas en los debates sobre derechos sociales y sin la intención de trazar pautas para la acción política, en un momento en que la reconstrucción de la institucionalización democrática y laboral se presenta como un gran desafío, el artículo pasa a contextualizar los desafíos que actualmente surgen para la construcción de una política social brasileña. Perspectiva significa un punto de vista sobre lo que se puede ver en la distancia, un modo de análisis, una cierta representación de lo real. Sobre todo, objetivos para el futuro.

## 1. Contexto

Las expectativas de mejoras sociales en Brasil en 2023 se renuevan con el tercer mandato de Luís Inácio Lula da Silva. En un momento en que la coalición gobernante reúne fuerzas políticas con un espectro ideológico plural, desde liberales hasta socialistas, la legislatura del congreso que comienza está formada por una mayoría conservadora, quizás refractaria a los avances sociolaborales. Unificado por la defensa imperativa de la democracia y la reanudación de la política y el derecho como medios de solución de conflictos -en lugar de la

---

<sup>1</sup> Profesora de Derecho del Trabajo en Facultad Nacional de Derecho de la Universidad Federal de Rio de Janeiro – UFRJ, en instancia postdoctoral en el Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social CELDS-UCLM (2022-2023).

amenaza de armamento y violencia como método de gestión de la muerte y el gobierno de la vida- el gobierno federal legítimamente elegido da sus primeros pasos para fortalecer la institucionalidad laboral y reanudar el diálogo social con los agentes que representan al mundo del trabajo, despreciado y descalificado en el interregno autoritario de los años anteriores (2016/2022).

El nombramiento de Luiz Marinho como Ministro de Trabajo y Empleo (ex presidente de uno de los mayores sindicatos brasileños, con experiencias previas en los poderes ejecutivo y legislativo), el anuncio de negociaciones y estudios destinados a regular el trabajo para las plataformas digitales y la reanudación de la política de valoración del salario mínimo<sup>2</sup> en una reunión pública con la presencia del Presidente de la República y las centrales sindicales,<sup>3</sup> demuestran no solo el giro de 180 grados en las directrices sociales, sino la combinación entre los instrumentos clásicos de mejoras salariales como la búsqueda de la expansión del derecho del trabajo para cubrir a los trabajadores actualmente excluidos de su universo por la huida del derecho llevada a cabo por empresas de diversos sectores, entre los que destacan las plataformas digitales.

La debacle del gobierno y la elección de soluciones de austeridad fiscal y ultraliberal en los últimos años (2016-2022) han generado un fuerte retroceso social, bajando los horizontes de conquistas sociales. En un país que ha vuelto al mapa del hambre, se estima que 125,2 millones de personas viven en inseguridad alimentaria, lo que sugiere que el acceso al trabajo precario y la percepción de beneficios sociales no garantizan el acceso a una alimentación saludable.

El diagnóstico de las condiciones del mercado laboral brasileño y latinoamericano es importante para dar cuenta de la sociedad *para la cual*, y *desde la cual* se proyectan perspectivas y expectativas sociales, en una coyuntura de ascenso de gobiernos progresistas y derrota de propuestas ultraconservadoras en el continente.

---

<sup>2</sup> Disponible en: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e-conteudo/trabalho/ministerio-do-trabalho-e-emprego-anuncia-grupo-para-definir-nova-politica-de-valorizacao-do-salario-minimo> . Acceso en 19 enero 2023.

<sup>3</sup> Cf. "Principales reivindicaciones presentadas a Lula [por parte de las centrales sindicales]: fortalecimiento del Ministerio de Trabajo y Empleo, negociación colectiva para regular las relaciones laborales, actualización de la estructura sindical, regulación de las leyes laborales, de seguridad social y sindicales, políticas para los trabajadores en aplicaciones/plataformas, reanudación de la política de revalorización del salario mínimo, derecho a la negociación colectiva en el sector público, igualdad entre hombres/mujeres, negros/blancos, reforma fiscal "solidaria", gestión igualitaria del Sistema S, fortalecimiento de la agricultura familiar, plan de formación y cualificación profesional." In: Sem 'canetaço': Lula crea grupos para discutir salário-mínimo e trabalho em aplicativos. [https://www.dmtemdebate.com.br/sem-canetaco-lula-cria-grupos-para-discutir-salario-minimo-e-trabalho-em-aplicativos/?utm\\_term=Informativo+DMT+332&utm\\_campaign=Democracia++Mundo+do+Trabalho&utm\\_source=e-goi&utm\\_medium=email](https://www.dmtemdebate.com.br/sem-canetaco-lula-cria-grupos-para-discutir-salario-minimo-e-trabalho-em-aplicativos/?utm_term=Informativo+DMT+332&utm_campaign=Democracia++Mundo+do+Trabalho&utm_source=e-goi&utm_medium=email)

La informalidad es un tema clave para entender el mercado laboral latinoamericano. En 2022 se estima que la tasa de desempleo volvió a los niveles previos a la pandemia (alrededor del 7,9%); sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la recuperación del empleo se basó en el trabajo no formal. El Panorama Laboral 2022 publicado por la OIT<sup>4</sup> establece que al menos uno de cada dos trabajadores latinoamericanos está activo en condiciones informales, lo que implica pobreza continua y condiciones degradantes.

Una mirada sobre algunas características de la sociedad brasileña es necesaria para comprender mejor el contexto actual de los desafíos en el tema social, que incluye y transborda de la regulación del derecho individual del trabajo y de la seguridad social.

En agosto de 2022, en Brasil la informalidad había alcanzado su récord en la serie histórica. 38,8 millones de brasileños realizaron actividades informales, lo que representa el 38,9% de la población ocupada. En el último trimestre de 2022 la plantilla total se estimó en 108,4 millones de personas (ocupadas y desempleadas). 5,9 millones de personas estaban empleadas como domésticas, 13,3 personas estaban empleadas, pero sin el debido reconocimiento de la relación laboral (empleados sin contrato de trabajo formalizado), lo que significa un crecimiento del 9,3% en el año de 2021 (1,1 millones de personas). Aunque las tasas de informalidad en Brasil están por debajo del promedio de otros países de la región, siguen siendo bastante altas, lo que tiene implicaciones directas tanto en la reproducción de la pobreza como en el propio desarrollo económico.

La informalidad en el mercado laboral brasileño tiene consecuencias a corto y a largo plazo, extendiendo la vida laboral de los trabajadores mayores, con el alargamiento del tiempo de servicio debido a la ausencia de tiempos de cotización durante parte de su vida causando un retraso excesivo para obtener el sistema de jubilación y pensión o incluso su exclusión del sistema de seguridad social (RGPS). En Brasil, 140 millones de personas tienen la seguridad social pública como fuente de ingresos, y el 78% de los ancianos tienen beneficios públicos de seguridad y de la asistencia social (el Beneficio de Beneficio Continuo - BPC) como su principal fuente de ingresos. La estructura del mercado laboral, con informalidad combinada con ilegalidades por el no reconocimiento de vínculos laborales y la ausencia de contribuciones a la seguridad social (incluso en el mercado formal), dificultan mucho el pago de las cotizaciones mínimas requeridas para proporcionar jubilaciones y pensiones a los trabajadores.

---

<sup>4</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_854764.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_854764.pdf). Acceso: 15 enero 2023.

La pobreza y la alta informalidad explican la alta incidencia de la exclusión social en personas mayores y también en edad laboral. Además, la sobrecarga del trabajo de cuidados, el desempleo y la elevada informalidad contribuyeron a aumentar las brechas de género y las disparidades entre hombres y mujeres. La OIT calculó que más de 4 millones de mujeres no pudieron volver a trabajar en América Latina y el Caribe tras la pandemia.

En Brasil estas desigualdades son mayores entre la población afrodescendiente y la informalidad es aún mayor entre las mujeres. Según los datos publicados por el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos - DIEESE, entre las personas negras ocupadas, la proporción de empleos formales era sólo del 37,1% del total de ocupados y, en el segundo trimestre de 2022, casi la mitad (47,3%) de las mujeres negras trabajaban sin protección social.<sup>5</sup>

La desigualdad racial y de género en el mercado de trabajo brasileño se remonta a la historia de la esclavitud de la población africana durante el período colonial y las marcas de la estructura de la esclavitud han permanecido con la inserción precaria generalizada de las mujeres negras en trabajos en el hogar. Otro dato que pone de manifiesto la desigualdad racial y la persistencia de la violencia laboral originada en la esclavitud es el hecho de que el 83% de los trabajadores rescatados en condiciones de esclavitud contemporánea declararon ser negros<sup>6</sup>.

## 2. Desafíos

La reducción de la informalidad es un gran desafío, político, económico y social que implica (a) mejorar las condiciones de vida de millones de personas, en general aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y más afectadas por el trabajo sin derechos, excluidas de la cobertura legal laboral y de seguridad, sin impuestos ni contribuciones a la seguridad social (mujeres negras y no negras, adultos mayores, jóvenes, migrantes, etc.), y b) fortalecer las estructuras públicas, contribuyendo al mantenimiento y consolidación del estado de derecho y democratizándolo y c) reducir la pobreza y la desigualdad.

La Recomendación 204 de la OIT sobre la transición de una economía informal a una economía formal destaca la naturaleza multidimensional de la informalidad, porque si bien se relaciona con niveles más bajos de desarrollo económico, su

---

<sup>5</sup> DIEESE. A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho. Boletim Especial. Novembro de 2022. Disponible en: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2022/boletimPopulacaoNegra2022.html> Acceso en: 11 enero 2023.

<sup>6</sup> Disponible en: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/noticias-e-conteudo/trabalho/2023/janeiro/inspecao-do-trabalho-resgatou-2-575-trabalhadores-de-trabalho-analogo-ao-de-escravo-no-ano-passado>. Acceso en: 24 enero 2023.

reducción depende del logro de políticas específicas para combatirla de manera activa. La ausencia de registro de las relaciones laborales, a través del fraude, es una forma típica de someterse a relaciones informales que deberían existir en el mercado formal, privando a la fuerza laboral y a la economía nacional de los valores derivados de la recaudación de impuestos y contribuciones sociales debido a la falta de reconocimiento de la relación laboral, y principalmente por la sustracción de derechos sociolaborales a la población trabajadora.

Este problema histórico, que es estructural en la región, y que se intensifica en períodos de desorganización de la supervisión e inspección laboral debido a la ausencia de combate al fraude laboral estimulado por la delincuencia patronal o por apología ideológica, se ha agravado con los cambios productivos y económicos, con la descentralización y la externalización productivas a las micro y pequeñas empresas y ha adquirido nuevas dimensiones con el surgimiento del *capitalismo de plataforma*.

Oscar Ermida Uriarte dijo que en los interregnos neoliberales que ocurren en Latinoamérica con gobiernos progresistas<sup>7</sup> es necesario avanzar para obtener una política laboral protectora. Escribiendo al inicio del siglo XXI, el maestro latinoamericano destacó que la traumática experiencia desreguladora ha dejado lecciones que permiten advertir que (a) la revalorización de la continuidad y de la vocación de permanencia de la relación de trabajo; (b) la "captura dos fugados", con aplicación agresiva de los principios de derecho de trabajo; (c) la formación y capacitación profesional integrada a la seguridad social y a la relación de trabajo, para afrontar los cambios tecnológicos; (c) la recuperación de la seguridad social pública, fundada en solidaridad, inclusión y redistribución; (d) la preocupación por la calidad, no solo por la cantidad, de empleo constituyen lineamientos necesarios para una "nueva vieja" política del trabajo a la que se suma la comprensión del derecho del trabajo a partir de una perspectiva internacional, constitucional, como derecho humano que es.

Para el jurista uruguayo, después de gobiernos neoliberales, las nuevas políticas para el derecho del trabajo latinoamericano "*no podrán ser la mera restauración del sistema anterior*".<sup>8</sup> Para él, si es cierto que, aunque "*ahora no estamos en condiciones de formular una teoría posneoliberal del derecho del trabajo ni de la*

---

<sup>7</sup> Gobierno progresista en la acepción de Oscar Ermida Uriarte ocurre cuando, más allá del sistema de relaciones laborales con una preocupación por la promoción de la protección de las personas trabajadoras y la promoción de sus organizaciones colectivas, involucra una política económica para la distribución de la renta y la inclusión social. Cf. Ermida Uriarte. La política laboral de los gobiernos progresistas Nueva Sociedad. n 211, septiembre-octubre de 2007, ISSN: 0251-3552. Disponible en: [https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3456\\_1.pdf](https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3456_1.pdf)

<sup>8</sup> "Después de la desregulación ¿qué? La restauración del derecho del trabajo tuitivo no será estrictamente tal. En rigor, una restauración nunca conseguirá un calco perfecto de la situación anterior, pues el tiempo no corre en vano." Oscar Ermida Uriarte, *op. cit.*, p.59.

política laboral", lo interesante "sería determinar cuáles son los resultados del interregno neoliberal en al menos dos aspectos: qué instituciones del régimen anterior al neoliberalismo demostraron su utilidad, "modernidad" y vigencia, y qué componentes de la crítica a la que fue sometido se revelaron fundados". Ermida Uriarte propuso también impulsar el tema del ingreso mínimo garantizado o renta mínima de inserción, al tiempo que recuerda que en la agenda de los gobiernos progresistas debe figurar la reducción del tiempo de trabajo.

Además de los problemas que enfrenta el mundo del trabajo en otros continentes, causados en parte por las actuales formas de organización productiva y la creciente individualización de las relaciones sociales, en Brasil, como en muchos países de América Latina, existen especificidades históricas, económicas y culturales que se presentan como verdaderos obstáculos para el desarrollo de una cultura de ciudadanía y la protección de los derechos sociales de todas las personas.

A partir del diálogo entre decolonialismo y la doctrina jurídico-laboral, Daniela Muradas y Flavia Máximo observan cómo el núcleo protector del derecho laboral brasileño se ha estructurado a partir de sujeciones interseccionales que fueron estructuradas por una división racial-sexual del trabajo desde la colonización y permanecen invisibilizadas.<sup>9</sup> Para las profesoras brasileñas, como ciencia social, el derecho del trabajo debe preocuparse por las relaciones de sujeción que permanecen tras el fin de la colonización y dialogar con las teorías decoloniales para corroborar y reproducir dichas relaciones de sujeción. Creo que éste es un reto imperativo que los juristas y los gobiernos progresistas del siglo XXI deben abordar desde una perspectiva latinoamericana.

Debido a la suma de las características históricas de una sociedad marcada por el patriarcado, por la alta concentración de riqueza y la discriminación racial y sexual que ha engendrado un tipo de ciudadanía excluyente, con las nuevas manifestaciones políticas y culturales de autoritarismo, misoginia y ultraliberalismo que han resurgido en un período reciente (en especial desde

---

<sup>9</sup> Daniela Muradas e Flávia Souza Máximo Pereira. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. In: *Revista Direito & Práxis*, Rio de Janeiro, Vol. 9, N. 4, 2018, p. 2117-2142. Disponible en: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/30370>. Acceso en 14 enero 2023. En libre traducción: "El Derecho Laboral brasileño, al asumir como único núcleo protector el paradójico trabajo libre y subordinado, concede derechos sólo a quienes están amparados por la relación de trabajo, invisibilizando las subjetividades interseccionales articuladas por los márgenes laborales, derivadas de una división racial sexual colonial del trabajo, que se perpetúa por la colonialidad del conocimiento. Así, el trabajo libre y subordinado que atrae la aplicabilidad de los derechos laborales, así como su control, sigue siendo un privilegio masculino y blanco en el Brasil contemporáneo, haciendo que la precariedad de las relaciones laborales esté dotada de color y género, que actúan interseccionalmente en las cartografías de la clase trabajadora." (Muradas, Pereira, 2018, p

2016), una mirada sobre algunas características de la sociedad brasileña es necesaria para comprender mejor el contexto actual de los desafíos en el tema social, que incluye y transborda de la regulación del derecho individual del trabajo y de la seguridad social.

### 3. Perspectivas

Durante los años de austeridad ultraconservadora y autoritaria (2016-2022), la legislación laboral cambió mucho, con reformas laborales flexibilizadoras impuestas por el neoliberalismo y por las elites empresariales, con la reducción de la protección pública y estatal de las personas trabajadoras y ampliación de la precariedad en el trabajo, incluso con la reducción de las fronteras de aplicación de la legislación laboral y de los poderes de las organizaciones sindicales de trabajadores. Además de los retrocesos promovidos por las leyes 13.429/2017, 13.467/2017 y 13.874/2019, la jurisprudencia y una parte de la doctrina judicial, en particular del tribunal supremo (STF - Supremo Tribunal Federal), se ha inclinado por posturas que valoran la libertad de empresa y "libre competencia", en detrimento de la valorización del trabajo y de las instituciones para controlar el poder económico.

En artículo anterior publicado en esta Revista Digital (<https://www.net21.org/la-reforma-laboral-de-brasil-en-cuestion-revogaja/>) yo presenté un rol de temas y ejes para cambiar aspectos importantes en las relaciones laborales, a partir de una reforma laboral en un gobierno progresista, recogidos en debates públicos con iuslaboralistas, expertos y sindicalistas brasileños.

En el ámbito laboral, revertir el eje de la regulación neoliberal adoptada entre 2016 y 2022 para obtener la reducción del poder del empleador y de las empresas en las relaciones de trabajo, para suplantar el unilateralismo patronal y asegurar una participación de los trabajadores en decisiones empresariales relacionadas al trabajo y en trabajo, así como para reforzar los mecanismos de acción sindical y de negociación colectiva por sectores económicos, con restablecimiento de la primacía de la ley y limitación de los convenios de empresa, con garantía de ultraactividad y derecho de huelga sin criminalizaciones o discriminaciones por acción sindical. Y también, es urgente hacer la revisión de las normas laborales que establecen contratos precarios o falsos autónomos, o con inserción precaria en la empresa (trabajo intermitente o con tercerización o externalización), establecer una política de ingresos mínimos adecuados con valorización de los salarios y combatir los falsos autónomos, con el reconocimiento de la relación de trabajo protegido a los trabajadores en las plataformas digitales, repartidores de comida, entrega de mercancías etc.

Además, como perspectivas más generales, los ejes centrales implican en la regulación adecuada de los problemas, tareas y trabajos que surgen o se cambian con las tecnologías disruptivas, con la digitalización de la sociedad y de las empresas. Crear una cultura de protección de datos y para la reducción de los riesgos para la salud y la integridad en el medio ambiente laboral, incluso para la reducción de los riesgos específicos provenientes del teletrabajo o trabajo mediado por plataformas digitales y/o en grupos profesionales que tienen un riesgo más alto de siniestralidad, incluso por enfermedades psicológicas o provenientes del estrés laboral es un desafío importante al que Brasil debe enfrentar en los próximos años.

Si para superar la degradación del trabajo es imperioso volver a los proyectos constituyente y laboral originarios de inclusión social y reducción de la desigualdad, con valorización del trabajo y de los sindicatos, para avanzar en el tema de protección y cambios sociales en estos tiempos del siglo XXI es imperioso, además, ampliar la participación y la inclusión de todas las personas en ambientes laborales dignos y que les permitan crecimiento personal y profesional, tiempo libre para vivir fuera del trabajo, libertad para el ejercicio de sus derechos civiles, económicos y políticos en toda plenitud. Intentar reconstruir las colectividades del trabajo y “espacios” laborales con más solidaridad y menos individuos atomizados, aislados y compitiendo entre sí.

Por esto, creemos que en la actual coyuntura brasileña es necesario reforzar el nexo entre derechos humanos, derechos sociales, derechos de participación y derechos laborales para la construcción de una nueva gramática social de inclusión con la superación de las fendas que generan relaciones excluyentes, incluso violentas, en el empleo y en el trabajo, dificultando la acción sindical y la fruición de los derechos individuales y colectivos por todas las personas.

El enfoque interseccional llevado por los defensores de los derechos humanos y el movimiento feminista a la arena pública y actualmente presente en el discurso del gobierno federal contribuye a ampliar las políticas sociales inclusivas, aunque persistan déficits en el tratamiento de estas cuestiones por parte del movimiento sindical. La sensibilización sobre la necesidad de superar el racismo y el sexismo debe estar en el núcleo de una agenda para garantizar los derechos humanos en la sociedad brasileña y también para mejorar la integración en el mercado laboral.

Las perspectivas actuales para superar el racismo incluyen la creación de políticas de acción afirmativa (con la una declaración de la constitucionalidad de la actual política de discriminación positiva en acceso a las universidades) y la inclusión de personas afrodescendientes en las empresas, así como la continua atención prestada por el Ministerio Público de Trabajo a la lucha contra la discriminación. El mantenimiento de la política de acción afirmativa a través de cuotas para personas provenientes de escuelas públicas e identificadas como negras o



indígenas ha contribuido a la reducción de la distribución desigual de los empleos en el país, pero no lo suficiente como para impulsar una verdadera superación de la discriminación estructural en el acceso a empleos protegidos y cargos directivos en empresas privadas. Actualmente, las cuotas raciales de admisión sólo se aplican en la administración pública y no se extienden a las empresas públicas o privadas.

En cuanto al disfrute de los derechos fundamentales por las mujeres trabajadoras, incluido el derecho al trabajo, cabe señalar que sus obstáculos se encuentran en diferentes niveles. En el acceso al empleo protegido, durante el desarrollo de vínculos laborales y en el momento de la extinción contractual. Excepto en el tema de la conciliación entre el trabajo de cuidado, la relación de licencia parental y el respeto de los deberes inherentes a la maternidad, en relación con los cuales la legislación es realmente muy tímida, así como la inexistencia de planes de igualdad para estimular el desarrollo profesional y la ocupación de puestos clave de empresas, sindicatos y administración pública, otros aspectos relacionados con el acceso al empleo, el mantenimiento del empleo y la división sexual del trabajo, otros aspectos relacionados con la división sexual del trabajo, como la ineficacia del derecho efectivo a la reinserción laboral en caso de alta durante la maternidad, (deshidratado por la jurisprudencia mayoritaria que lo excluye en algunos casos de contratos temporales y convierte la estabilidad provisional durante el ciclo embarazo-posparto) pueden combatirse sin necesidad de cambios legislativos. Como Brasil ratificó el Convenio 111 de la OIT que adopta el concepto de discriminación indirecta para prohibir cualquier distinción, exclusión o preferido basada en motivos de raza, color, sexo, no que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; así como otras prácticas que tienen por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, es necesario reconocer a partir de los datos estadísticos presentados sobre la distribución desigual de la informalidad (es decir, el trabajo precario) y sobre el mayor impacto de la retracción en el mercado laboral femenino postpandemia que la inexistencia de políticas administrativas y campañas para la promoción del empleo calificado de las mujeres es un indicio de violación de deberes a nivel internacional.

La ratificación del Convenio 111/OIT obliga al Estado a “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación”. Además, la administración pública debe promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de política antidiscriminación y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política. A pesar de la evidente y rotunda ausencia de mujeres y el tema de las agendas feministas en la reunión del nuevo gobierno

con las entidades sindicales para delinear los escenarios de cambio, queremos creer que una acción integrada con otros ministerios y una nueva comprensión de que hay múltiples movimientos sociales representativos de la diversidad de las personas trabajadoras, incluyendo los movimientos feministas, LGBTQIA, el movimiento negro, puede crear conciencia de que sin confrontar, de que sin abordar este tema de la precaria inserción de las mujeres en el mercado laboral y la distribución desigual de los efectos de la maternidad (agravada por el no reconocimiento del derecho al aborto en el país) no será posible crear una verdadera ciudadanía para las mujeres, que les permita desarrollar sus proyectos de vida dentro y fuera del trabajo y la familia.

Otro aspecto relevante para la construcción de los derechos sociales y laborales se refiere a la adopción de una agenda sobre los derechos humanos y sus violaciones por parte de las empresas. Según noticia del nuevo gobierno brasileño, dentro del Ministerio de Derechos Humanos, el tema consiste en establecer una regulación protectora y un control de la conducta empresarial en relación con las violaciones graves de los derechos de las personas y también combatir la discriminación en las relaciones privadas. Enfoque ya tradicional en otros países y foros internacionales, la entrada del tema en las preocupaciones del gobierno federal sugiere la apertura de nuevas perspectivas para las luchas de los movimientos negro y feminista en Brasil y para el desarrollo del derecho antidiscriminatorio.

Vale la pena recordar que Brasil no ha desarrollado una verdadera política de memoria, verdad y justicia para las víctimas de la dictadura, lo que dificultó crear una sensibilidad democrática sobre la necesidad de superar el autoritarismo presente en las relaciones públicas y privadas. No porque, en el último proceso electoral, hubo intensas denuncias de violaciones a los derechos de libertad de voto por presión empresarial, práctica ilegal investigada por el Ministerio Público de Trabajo que las clasificó como acoso electoral.<sup>10</sup>

Como ha señalado Antonio Baylos Grau, el papel activo y proactivo de la inspección del trabajo es imprescindible, es esencial para combatir las ilegalidades y las prácticas empresariales que rechazan directamente la legislación laboral y que se oponen a la eficacia de los logros de los trabajadores y sus organizaciones. Además, como reitera el maestro de todos nosotros, es necesario cambiar el enfoque para entender los derechos de los trabajadores no solo desde una perspectiva individual, sino como derechos colectivos.

---

<sup>10</sup> Además del informe MPT, consulte sobre el tema las siguientes noticias y artículos: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/assedio-eleitoral-o-que-e-como-e-por-que-e-parte-1-28122022> y <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Outubro/presidente-do-tse-alerta-que-assedio-eleitoral-nos-ambientes-de-trabalho-e-crime>

#### 4. Coda

Comenzamos estas breves reflexiones diciendo que pensar en las perspectivas sociales para Brasil significa pensar en Brasil desde su olvidada y silenciada historia latinoamericana, colonial y esclavista. Por lo tanto, en este artículo pasamos a temas que cruzan raza y género. Si es cierto que los examinamos desde conceptos ya consolidados y universalizados desde el centro (como la discriminación trazada por la OIT), tal vez (ojalá) podamos construir una mirada que los entienda como intrínsecos al capitalismo brasileño, forjados en la hibridación entre formal e informal y en la sobreexplotación del trabajo. Y para ello, hay que entender que la reconstrucción democrática y el rescate de la ciudadanía activa nos obliga a irradiar la redistribución del poder en el Estado, fuera y dentro de las empresas. Con la licencia de parafrasear para ganar democracia, “el momento es ahora”<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> “Ganando democracia en la empresa: el momento es ahora” es una de las hipótesis estudiadas por Francisco Trillo Párraga en “Saliendo del buche neoliberal: la reforma laboral española de 2021. Lavoro e diritto, fascicolo 4, autunno, 2022.