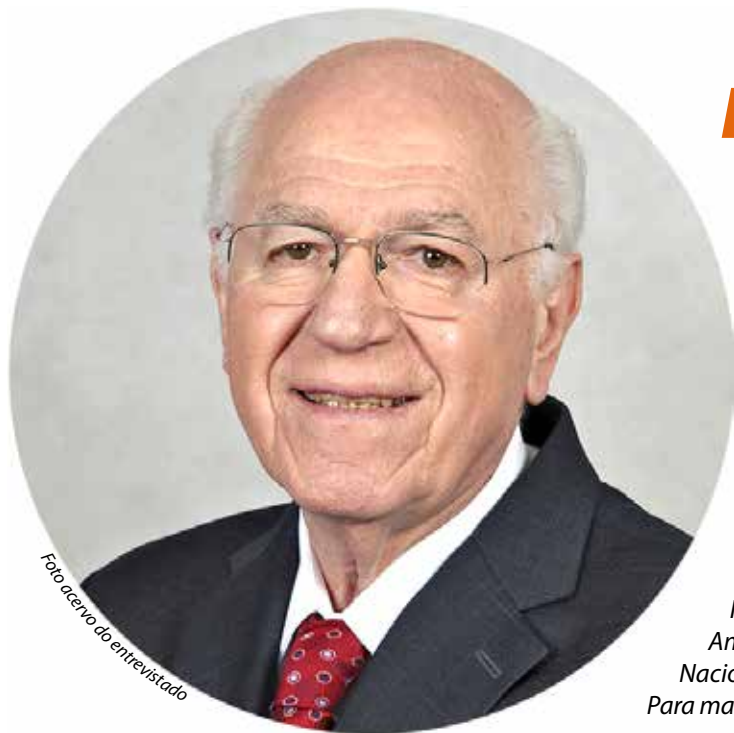


Entrevista

José Pastore

j.pastore@uol.com.br | Brasil



É Ph. D. e Doutor Honoris Causa pela University of Wisconsin (Madison, Wisconsin, USA). Foi membro do Conselho de Administração da OIT (Genebra) e Chefe da Assessoria Técnica do Ministério do Trabalho (Brasília). É professor titular da Faculdade de Economia e Administração onde, mesmo aposentado, leciona Relações do Trabalho para os Cursos de MBA em Recursos Humanos na FIA - Fundação Instituto de Administração, ambas da Universidade de São Paulo. É autor de mais de 20 livros e mais de 100 artigos em revistas técnicas nacionais e internacionais no campo das relações do trabalho. É articulista de O Estado de S. Paulo e Jornal da Tarde, onde publicou mais de 300 artigos no campo trabalhista. É membro da Associação Internacional de Relações do Trabalho e da Associação Americana de Relações do Trabalho. Integrou o Fórum Nacional do Trabalho (2003-07) como Consultor Técnico. Para mais detalhes de suas publicações ver www.josepastore.com.br

Covid-19 e a situação do trabalho na América Latina e Caribe

Professor, o que o senhor pode comentar sobre a questão da contração do emprego neste momento de pandemia?

A infestação mundial do coronavírus trouxe choques abruptos em todos os países com graves repercussões no mundo do trabalho. Para a América Latina e Caribe o futuro é bastante preocupante.

Para 2020, a Organização das Nações Unidas (ONU) antecipa uma grave recessão para a região com uma redução média do Produto Interno Bruto de mais de 9%. Em consequência, prevê-se um forte aumento da pobreza que po-

derá atingir 38% da população, elevando para 230 milhões as pessoas que vivem com US\$ 140 por mês ou menos. A pandemia deverá agravar também o já grave quadro de desigualdade social de toda a região.¹

A América Latina e Caribe já vinham apresentando uma severa anemia econômica antes da pandemia. O crescimento da região, mesmo excluindo a Venezuela, foi de apenas 1,8% em 2018 e 0,9% em 2019. Em 2020, Argentina e México começaram o ano sob grave recessão. O Brasil amargou a mesma nos anos de 2015 e 2016 e não conseguiu ultrapassar o crescimento econômico da casa de 1% nos anos subsequentes enquanto os países emergentes

da Ásia cresceram de modo muito mais robusto – acima de 3% ao ano.²

Na maioria dos países da região, o desequilíbrio das contas públicas gerou sérios problemas fiscais a ponto de inibir os investimentos públicos que são cruciais para gerar oportunidades de emprego e de trabalho. Dentre as consequências, tinha-se um crescimento do desemprego e da informalidade.

A pandemia agravou ainda mais esses problemas. No primeiro trimestre de 2020, o desemprego médio ultrapassou a casa dos 8% na região. A América Latina e Caribe trans-

Na maioria dos países da região, o desequilíbrio das contas públicas gerou sérios problemas fiscais a ponto de inibir os investimentos públicos que são cruciais para gerar oportunidades de emprego e de trabalho. Dentre as consequências, tinha-se um crescimento do desemprego e da informalidade.



Foto Ricardo Wolfenbuttel/SECOM

formaram-se na região em que a pandemia mais destruiu empregos. No fechamento deste artigo (fim de julho de 2020), o desemprego afetava 41 milhões de pessoas.³

Em estudo recente a CEPAL/OIT estima que 42% dos empregos da região correm alto risco de serem destruídos em decorrência da falência das empresas do comércio, serviços e algumas indústrias no período de 2020-21. O risco é menor nos países onde a maior parte da força de trabalho está alocada em atividades agrícolas (Guatemala, Honduras, Equador e Bolívia).

A OIT registrou que no segundo trimestre de 2020 (abril-junho) houve uma perda de 10% de horas trabalhadas na região da América Latina e Caribe, o que correspondeu à eliminação de mais 25 milhões de postos de trabalho.⁴

É verdade que, em várias atividades, o emprego aumentou como é o caso dos hospitais, clínicas, farmácias, supermercados, comércio eletrônico, embalagens, delivery, logística e outros. Mas, os postos de trabalho criados estão longe de compensar os que foram destruídos pela pandemia.

É importante frisar que a taxa de desemprego se tornou temporariamente ilusória, pois muitas pessoas se retiraram da força de trabalho e deixaram de procurar emprego devido ao medo da doença ou simples desalento. Isso rebaixou artificialmente a taxa de desemprego. Por isso, no primeiro semestre de 2020, passou a ser mais importante observar a redução da força de trabalho ocupada do que a taxa de desemprego. Nesse campo, as estatísticas de todos os países da região mostram que verdadeiras avalanches de trabalhadores saíram da força de trabalho e deixaram de procurar emprego.

Os trabalhadores mais atingidos pela eliminação de empregos e renda são os dos setores do comércio (restaurantes, hotéis, shopping centers, etc.) e dos serviços (transporte aéreo, agências de viagem, serviços pessoais, etc.). Em menor escala estão os trabalhadores das indústrias e comércio essenciais e que se mantiveram em funcionamento durante a pandemia (alimentos, farmácias, combustíveis, saúde, etc.) e os do setor agropecuário.

A região enfrenta desafios que vão bem além dos problemas sofridos pelos povos mais desenvolvidos da América do Norte, da Europa e do Sudeste Asiático, em especial, Japão e Coreia do Sul. Os desafios mais críticos são os de garantir serviços de saúde e condições de higiene que permitam evitar a infecção e aprovar regras trabalhistas para preservar as empresas e os empregos.

E sobre a expansão da informalidade o que destacar?

Pelas estimativas da OIT a taxa média de informalidade na América Latina e Caribe é altíssima - 54%.⁵ Em todos os países tem crescido de forma acelerada o trabalho por conta própria, na maioria informal. Na região como um todo, o trabalho com vínculo empregatício e protegido por leis cresceu 1,8% entre 2018-19 enquanto o por conta própria aumentou 2,2%. Além disso, há muitos trabalhadores que estão na informalidade apesar de trabalharem como empregados.

Um auxílio emergencial de R\$ 600,00 mensais para os trabalhadores informais foi igualmente importante. Em muitos casos, foi maior do que a renda que os pobres auferiam com o trabalho. Para eles, esse auxílio representou 93% da sua renda. Apesar de terem sido prorrogados, nenhum desses programas tem condições de se transformar em apoio permanente em vista da escassez de recursos do governo.

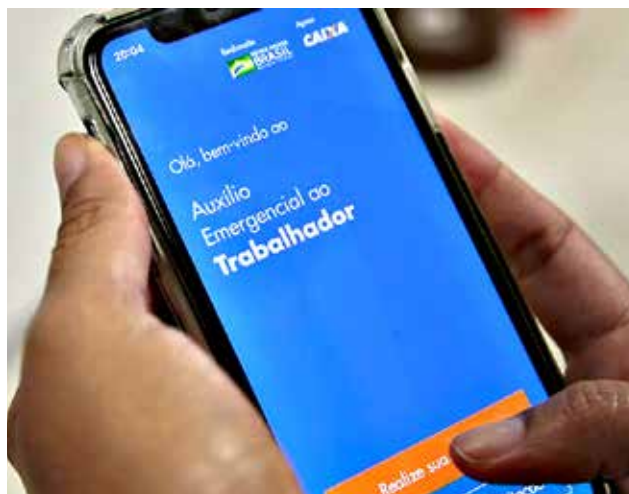


Foto Marcello Casl Jr Agência Brasil

O Brasil é um dos poucos países onde uma parte expressiva dos trabalhadores por conta própria é formal por trabalharem como microempreendedores individuais (MEIs) que lhes garante várias proteções previdenciárias tais como aposentadoria por idade e por invalidez, auxílio doença, licença maternidade, pensão por morte e auxílio reclusão.

Como nas demais partes do mundo, os trabalhadores informais estão mais expostos às infecções do coronavírus e mais sujeitos a perder trabalho e renda. A precariedade de sua condição de moradia e a falta de acesso à água e saneamento os impede de respeitar o necessário distanciamento social para evitar o contágio.

Tendo presente a pandemia, qual a situação dos programas de socorro?

No Brasil, os programas governamentais para proteger empresas e empregos foram aprovados rapidamente e conseguiram preservar mais de 14 milhões de postos de trabalho formais entre abril e julho de 2020.

Um auxílio emergencial de R\$ 600,00 mensais para os trabalhadores informais foi igualmente importante. Em muitos casos, foi maior do que a renda que os pobres auferiam com o trabalho. Para eles, esse auxílio representou 93% da sua renda. Apesar de terem sido prorrogados, nenhum desses programas tem condições de se transformar em apoio permanente em vista da escassez de recursos do governo. O segundo semestre de 2020 vai exigir a definição de novos programas.

Outros países da América Latina e Caribe também lançaram programas de socorro, embora de modo mais modesto quando comparados ao Brasil. Vários deles vêm concedendo auxílios emergenciais às famílias mais pobres, complementando salários de empregados afastados pela

quarentena, reduzindo jornada e salários, antecipando férias e outros conforme exemplificado no *Quadro* que apresentamos mais a frente.

Se, de um lado, esses programas envolvem menos recursos do que os do Brasil, é interessante verificar que o Paraguai e o Uruguai aprovaram redução de salários de servidores públicos para melhorar as finanças públicas, o que, no caso brasileiro, foi impedido por decisão do Supremo Tribunal Federal.

Sabendo que os problemas sociais gerados pela pandemia entrarão em 2021, o governo brasileiro estuda a aprovação de um programa de renda básica permanente ("Renda Brasil") para famílias vulneráveis e com crianças entre 0 e 6 anos.⁶ O Chile igualmente avalia aprovar um programa semelhante destinado a 60% das famílias mais vulneráveis e que obtêm a maior parte da sua renda de trabalhos informais.⁷ O assunto está em debate em vários países da região.⁸

Na América Latina e no Caribe, como no resto do mundo, a reabertura gradual e com restrições das empresas tem produzido uma demanda tímida por parte dos consumidores. De modo geral, não há perspectivas de muitas contratações de empregados durante o ano de 2020. Os problemas do mercado de trabalho podem ser de longa duração. Mesmo que os cientistas venham a produzir uma vacina ou um medicamento contra o coronavírus para o início de 2021, é provável que a volta plena do trabalho e da recomposição da renda só ocorra de modo lento e gradual ao longo dos próximos 18 meses.

Sobre o trabalho remoto, o que o senhor tem para nos dizer?

Em todos os países, esse tipo de trabalho foi capaz de evitar muitas demissões de trabalhadores na medida em que passaram a fazer as mesmas funções em suas casas.

O fenômeno é mundial. Um estudo recente indicou que, antes da pandemia, 15% do total de horas nos Estados Unidos já eram trabalhadas de forma remota.⁹ Na Europa, a média era de 12%. A Holanda tinha 36%. Suécia, Islândia e Luxemburgo, 30%.¹⁰ Em todos esses casos houve um aumento expressivo do trabalho remoto durante a pandemia.

Na América Latina e Caribe, as proporções da força de trabalho em regime de teletrabalho variam de país para país. Os dados de 2019 para a Argentina, por exemplo, indicaram que o teletrabalho era exercido normalmente por 8% da força de trabalho.¹¹ Um estudo recente para vários países da região mostrou que após a chegada da pandemia, cerca de 40% das empresas (em média) passaram a utilizar o teletrabalho.¹²

A regulação do teletrabalho na América Latina é relativamente recente. O caso mais antigo é o da Colômbia que possui uma lei aprovada em 2008 (Lei 1.221/2008). Na Argentina, foi aprovada uma Resolução Ministerial em 2013 (595/2013). No Peru, a regulação do teletrabalho se deu no mesmo ano com a Lei 30.036/2013.

Mas, nos demais países, a regulação tem menos de três anos. No Brasil, isso ocorreu com a Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista). Na Costa Rica, foi a Lei 9.738/2019. Na Bolívia foi o Decreto 4.218/2020. No Panamá, a Lei 126/2020. El Salvador, o Decreto 600/2020. No Chile a Lei 21.220/2020. No Paraguai a resolução 598/2020. No Uruguai, é o projeto de lei 138/2020 que ainda tramita no Senado. Tais normas propiciaram mais segurança jurídica para o uso do teletrabalho.

O trabalho remoto tem atenuado os impactos negativos da pandemia para os profissionais mais qualificados. Já no início de abril de 2020, cerca de 40% dos americanos estavam trabalhando dessa forma.¹³ No Brasil, o trabalho

remoto subiu de 12% (antes da pandemia) para quase 30% nas primeiras semanas da Covid-19.¹⁴ Nos dias atuais (julho de 2020), estima-se estar por volta de 35%. As proporções são muito mais baixas entre os trabalhadores menos qualificados.

De que forma as pessoas estão encarando o trabalho remoto no meio da pandemia? Muitos perceberam que essa foi uma alternativa para preservar seus empregos e, querendo ou não, procuraram se adaptar. Mas, há os que gostam muito dessa modalidade de trabalho. Nos Estados Unidos, 52% das pessoas mostram-se satisfeitas com o teletrabalho por sentirem um melhor equilíbrio entre trabalho e família.¹⁵

O trabalho remoto tem atenuado os impactos negativos da pandemia para os profissionais mais qualificados. Já no início de abril de 2020, cerca de 40% dos americanos estavam trabalhando dessa forma. No Brasil, o trabalho remoto subiu de 12% (antes da pandemia) para quase 30% nas primeiras semanas do Covid-19.

Entre os brasileiros, 66% indicaram que a sua satisfação com o trabalho remoto aumentou depois da Covid-19. Cerca de 50% disseram que essa modalidade de trabalho reduz o stress e o risco de "burnout". Se pudessem, 28% gostariam de trabalhar em casa; 28% gostariam de trabalhar mais em casa do que na empresa; 33% gostariam de equilibrar as duas modalidades de trabalho; apenas 16% desejariam trabalhar apenas na empresa.¹⁶

Em quase todos os países, as mulheres predominam no trabalho remoto. Ao mesmo tempo, são as que mais se queixam, especialmente, quando têm crianças por perto devido à dificuldade de concentração.¹⁷

Mas, há apreensões, tanto para homens como para mulheres: 50% dos atuais teletrabalhadores acham que seus salários serão gradualmente reduzidos com a persistência do trabalho remoto; 26% temem perder oportunidades de promoções; 34% antecipam prejuízos irreversíveis em suas carreiras.¹⁸



Foto Marcelo Camargo Agência Brasil

O impacto do teletrabalho sobre a produtividade é tema controvertido. Em uma pesquisa realizada pela PWC, 50% das empresas americanas acham que, de modo geral, a produtividade no trabalho remoto diminuiu. Também no Brasil, 41% dos profissionais que trabalham dessa forma acham que sua produtividade se reduziu; 21% acham que aumentou.¹⁹

Um estudo cobrindo vários países da América Latina indicou que, nestes anos de pandemia, 62% dos profissionais se sentem mais produtivos trabalhando em casa do que no escritório. No Chile, a proporção é de 63%; no México, 61%; no Peru, 55%; e no Equador 54%.²⁰

Entretanto, todos esses estudos se baseiam nas impressões dos profissionais. Para a América Latina e Caribe, não foram encontrados estudos que medem a produtividade de modo objetivo. Isso depende basicamente da (1) natureza do trabalho, (2) disponibilidade de equipamento eficiente, (3) familiaridade e capacitação dos profissionais, (4) e ambiente geral de trabalho.²¹

Para muitos analistas, a consolidação do trabalho remoto decretará a morte de escritórios convencionais e provocará várias mudanças estruturantes. Muitas pessoas desejam sair das cidades caras e de difícil locomoção para morar em lugares mais baratos e tranquilos que dispõem de estruturas de comércio, lazer, tecnologia, telemedicina e educação. Isso favorecerá a descentralização do poder político em base local.

Na América Latina e Caribe, 67% da população (em média) usa Internet. No Brasil, Chile, Costa Rica e Uruguai, 80% das pessoas têm conexão de Internet móvel (telefone celular). Mas, na Guatemala, Haiti, Honduras e Nicarágua são apenas 30%. Isso significa que os países da região variam bastante quanto à sua capacidade de preservar empregos pelo uso do teletrabalho, mas, de modo geral têm condições de acelerar ainda mais essa modalidade de trabalho.

No início, a automação atingiu apenas as tarefas repetitivas e rotineiras de trabalhadores pouco qualificados. Nos últimos anos, porém, as novas tecnologias começaram a realizar muitas tarefas de profissionais qualificados e de classe média, com forte impacto no processo de mobilidade social.

Levando em conta todo o contexto analisado pelo senhor até aqui, o que poderia nos dizer sobre a questão das novas tecnologias e dos movimentos sociais?

O mercado de trabalho da América Latina e Caribe também exhibe transformações decorrentes da entrada de novas tecnologias no sistema produtivo. No início, a automação atingiu apenas as tarefas repetitivas e rotineiras de trabalhadores pouco qualificados. Nos últimos anos, porém, as novas tecnologias começaram a realizar muitas tarefas de profissionais qualificados e de classe média, com forte impacto no processo de mobilidade social. Apesar de escolarizados, muitos profissionais passaram a descer na escala social por não conseguirem entrar nas poucas e concorridas profissões sofisticadas de status mais alto criadas pelas novas tecnologias.

Ou seja, as tecnologias modernas abrem espaços para poucas pessoas subirem na pirâmide social e fazem encolher muitas profissões de classe média o que força muitos profissionais a descerem na estrutura social. O fenômeno é mundial. Em pleno século 21, diz a OCDE, “o elevador social quebrou” o que acabou espremendo a classe média.²²



Foto monkeybusinessimages/iStock

Essa é uma mudança que atinge liberais, técnicos em várias áreas, chefes, supervisores e vários tipos de gestores. A maioria tem mobilidade descendente. Os salários têm aumentado apenas no topo (para poucos) e diminuído no meio e na base da pirâmide social (para muitos).

A redução das oportunidades da classe média tem sido contornada com os trabalhos atípicos, casuais, intermitentes, à distância, em tempo parcial e outros da economia dos aplicativos (*gig economy*) que não garantem o nível e a estabilidade de renda que as pessoas tinham quando eram de classe média. Para ver isso na América Latina e Caribe, basta conversar com os motoristas de Uber que

Foto Débora Brito Agência Brasil



são engenheiros e que trabalharam até há pouco tempo como supervisores de produção industrial, chefes de manutenção ou pesquisadores.

Os estudos sobre mobilidade social no Brasil registraram uma enorme ascensão social entre pais e filhos nas décadas de sessenta e setenta. Uma parte subiu na escala social pelo simples fato de migrar do meio rural para o urbano. Outra parte subiu na escala social ao entrar em cargos de status mais alto nas empresas do novo surto industrial, nas multinacionais, nas estatais e no sistema financeiro que se expandiram no período de 1950-1970. Isso também ocorreu na Argentina, Chile, Colômbia, Venezuela e outros países da região.

O quadro recente é bem diferente. Entre os jovens adultos (40-50 anos), poucos chegaram à posição de seus pais. A maioria não tem a menor perspectiva de ultrapassá-los. Para eles, a ascensão social está cada vez mais distante. Quais são os desdobramentos desse fenômeno? A compressão da classe média gera muita frustração e explica parte dos movimentos sociais que ocorrem em quase todo o mundo, como se viu, por exemplo, no Brasil (2013), Guatemala (2015), Bolívia (2018), Argentina, México e Chile (2019).²³

É o desânimo de quem vê sua situação social estagnada e longe de melhorar. Essas pessoas são atraídas por promessas populistas e dispostas a participar de movimentos sociais que questionam os governos e até mesmo o sistema democrático. É o lado contraditório da revolução tecnológica: ao mesmo tempo em que eleva a produtividade, ela faz aumentar a desigualdade. Na América Latina e Caribe essa realidade gera esperança e temor. O grande desafio é construir uma economia mais sólida e ao mesmo tempo equitativa.²⁴

E sobre o trabalho por aplicativos?

O trabalho por aplicativos é realizado por uma grande variedade de profissionais: motoristas, entregadores, faxineiros, garçons, esteticistas, músicos, enfermeiros, cozinheiros, cuidadores, desenhistas, cabelereiros, manicures, professores, advogados, médicos, engenheiros, corretores de ações e moedas, monitoramento financeiro, técnicos em geral, especialistas em manutenção e reparação, serviços de hospedagem para pessoas e animais, e até fornecimento de goleiros. Ou seja, as plataformas digitais estão gerando milhões de oportunidades de trabalho para quem deseja exercê-lo em tempo integral ou em tempo parcial, combi-

nando com outras atividades. O número de profissionais envolvidos nessa modalidade de trabalho ainda é pequeno. A estimativa mais alta na literatura atual é de 1,5% da força de trabalho mundial. O Banco Mundial considera que apenas 0,5% da força de trabalho do mundo participam da *gig economy*.

As plataformas digitais estão gerando milhões de oportunidades de trabalho para quem deseja exercê-lo em tempo integral ou em tempo parcial, combinando com outras atividades. O número de profissionais envolvidos nessa modalidade de trabalho ainda é pequeno. A estimativa mais alta na literatura atual é de 1,5% da força de trabalho mundial.

Na Europa, o Reino Unido apresenta a mais alta proporção de trabalho por aplicativo (2% da força de trabalho). Alemanha, Holanda, Espanha, Portugal e Itália têm incidência menor. Finlândia, França, Hungria e Eslováquia têm percentuais muito pequenos.²⁵ No Japão, estimam-se em 2% os profissionais que trabalham por meio de aplicativos.²⁶ Nos países em desenvolvimento, essa cifra cai para 0,3%.

Se, de um lado, essas proporções são ainda pequenas, de outro, o trabalho por aplicativo vem crescendo rapidamente.

Nos Estados Unidos, aumentou 47 vezes no curto período de 2012 e 2015. Na Europa, vem crescendo 25% ao ano.²⁷ No Brasil, só o Uber contabiliza 600 mil motoristas; a Rappi tem 200 mil entregadores cadastrados; o iFood, tem 120 mil. O IPEA (Brasil) apresentou uma estimativa de crescimento bastante acelerado do trabalho de motoristas e entregadores com base em aplicativos. No curto período de 2015 a 2019 houve um aumento de 700 mil postos de trabalho nesse campo. Essa taxa foi superior ao crescimento dos trabalhadores por conta própria em geral.²⁸

O trabalho por aplicativo é motivo de preocupação. Poucas são as plataformas que oferecem proteções trabalhistas e previdenciárias. Organismos internacionais como a OIT, o ETUI (European Trade Union Institute), a Eurofound e ONGs defendem a urgente necessidade de se encontrar proteções básicas para os profissionais que trabalham dessa forma e sem vínculo empregatício.

O Brasil é o terceiro país, depois da China e Estados Unidos, em downloads de aplicativos – cerca de 2 bilhões em 2019. Os aplicativos de transporte, Uber, Cabfy, 99 e outros são usados por 48% dos brasileiros que utilizam a Internet.²⁹

O Uber é o exemplo mais eloquente nesse campo. Em pesquisa realizada pelo Banco Inter-Americano de Desenvolvimento (BID), entre motoristas e entregadores do Uber do Brasil, México, Chile e Colômbia, verificou-se que (a) 94% são homens; (b) a idade média é de 38 anos; (c) 47% têm mais de 12 anos de estudo; (d) são chefes de família de 4 pessoas; (e) e principais responsáveis pela renda familiar; (f) 58% contribuem para a previdência pública; (g) 42% trabalham como motoristas até o máximo de 30 horas por semana; (h) 45% têm outra atividade econômica; (i) em média, ganham US\$ 10,00 por hora (antes dos gastos com gasolina e manutenção do carro); (j) só 21% têm condições de planejar a velhice; (k) 84% dizem que participariam de um plano de poupança/previdência para proteger a velhice; (l) 40% aceitariam uma oferta de emprego convencional.³⁰

Na América Latina e Caribe, observou-se forte crescimento do uso dessas plataformas durante a pandemia. No campo da logística e entrega de comida, por exemplo, os serviços

da Glovo, Rappi, iFood, UberEats aumentaram 50% em média. No Peru foi 89% e na Bolívia 76%. No Equador o serviço das plataformas de entrega de alimentos e outros bens triplicou e em El Salvador quintuplicou.³¹

A plataforma Rappi, de origem colombiana (criada em 2015), tem forte presença na Argentina, Brasil, Chile, México, Uruguai e Peru e se caracteriza pela profusão de ciclistas e motociclistas que fazem entregas em baús de cor laranja. Em todos os países, eles reclamam contra condições de trabalho precárias e buscam proteções adequadas.³²



Foto track5 iStock

O trabalho por aplicativo é motivo de preocupação. Poucas são as plataformas que oferecem proteções trabalhistas e previdenciárias. Organismos internacionais como a OIT, o ETUI (European Trade Union Institute), a Eurofound e ONGs defendem a urgente necessidade de se encontrar proteções básicas para os profissionais que trabalham dessa forma e sem vínculo empregatício.

Tais proteções, todavia, têm de estar atreladas às pessoas e não aos empregos como ocorre nos casos de vínculo empregatício. Para exemplificar: pela CLT do Brasil quem tem proteção do seguro desemprego é quem teve emprego. Ou seja, a proteção está atrelada ao emprego. Para os trabalhadores independentes e aplicativos se faz necessário estabelecer proteções ligadas à sua pessoa e que sejam portáteis. Dessa forma, eles podem fazer os zigue-zagues comuns no mercado de trabalho e sempre estarão protegidos. É o caso, por exemplo, de uma aposentadoria concedida por um plano de previdência individual ou de tratamento de doença garantido por um plano de saúde.

Uma das características do trabalho na *gig economy* é a descontinuidade no tempo e no espaço. Outra é que os profissionais trabalham quando querem, aonde querem e

nas jornadas que acharem conveniente. Ademais, não têm chefes, não assinam ponto, não possuem jornada definida, não têm assiduidade e nem pessoalidade. Ou seja, não possuem os traços que caracterizam o vínculo empregatício. Trabalham com autonomia e de forma independente. São empreendedores. Tanto que no Brasil, em 2019, motoristas de aplicativos receberam a permissão do governo brasileiro para se inscreverem como MEIs (microempreendedores individuais) e, por força da Lei 13.640/2018, foram obrigados a se inscrever no INSS como contribuintes individuais. Apesar disso continua o embate na Justiça do Trabalho de onde tem saído as mais diversas sentenças, algumas reconhecendo a sua autonomia e outras enquadrando os profissionais de aplicativos como empregados.

conhecimentos de uma área para outra. Será crucial saber pensar, e pensar bem.

Neste novo mundo, o conhecimento tomará lugar do diploma. E a aquisição do conhecimento virá de um processo contínuo no qual os trabalhadores ficarão em treinamento a vida toda. Para tanto, será indispensável uma boa articulação das empresas com as escolas e as ações dos governos. É um processo caro, que exigirá muitos bilhões de dólares. Mas, adverte-se que a inação custará mais caro: a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) estima que, se a requalificação não for feita, os países do G-20 perderão US\$ 11 trilhões na próxima década.

Ao lado dessa gigantesca perda econômica, há outra, ainda maior e de natureza política. Na ausência da referida requalificação, os trabalhadores ficarão sujeitos ao desemprego ou ao trabalho precário, com renda baixa e sem perspectiva de melhoria. Isso gera um descontentamento generalizado que deságua frequentemente no questionamento do sistema capitalista e no surgimento de líderes populistas que põem em risco a própria democracia. Não faltam exemplos na atualidade.

É inarredável a necessidade de requalificação como processo contínuo e com a participação das empresas. No

Brasil, há empresas que estão implementando programas de requalificação profissional como rotina como é o caso da Embraer, IBM e vários bancos. No estado de Santa Catarina, 260 empresas trabalham em parceria com as entidades de formação profissional na requalificação dos seus empregados. Esses exemplos precisam se multiplicar. Afinal, a Revolução 5.0 está na esquina.

Foto Candy Box Images iStock



Com certeza, há exigências de qualificação para o novo trabalho. O que o senhor tem a dizer sobre esse tema?

Em face dos desafios trazidos pelas novas tecnologias cresceu ainda mais a necessidade de melhorar a qualidade do trabalho em toda a América Latina e Caribe.

Em janeiro de 2020, os especialistas reunidos no Fórum Econômico Mundial reconheceram haver um consenso sobre a necessidade de requalificar os trabalhadores para o mundo do futuro, em especial os mais jovens. E, de modo ousado, lançaram a meta de requalificar 1 bilhão de trabalhadores entre 2020 e 2030!

Durante o encontro foram apresentados vários exemplos de empresas que já estão nesse caminho.³³ No processo de requalificação há urgência, porque as mudanças tecnológicas estão sendo meteóricas. Entre 2020 e 2022, estima-se que 42% dos conhecimentos requeridos pelas profissões atuais serão modificados. As exigências aumentarão nos campos do raciocínio, da tomada de decisões, da capacidade para trabalhar em grupo e habilidade para transferir

Entre 2020 e 2022, estima-se que 42% dos conhecimentos requeridos pelas profissões atuais serão modificados. As exigências aumentarão nos campos do raciocínio, da tomada de decisões, da capacidade para trabalhar em grupo e habilidade para transferir conhecimentos de uma área para outra. Será crucial saber pensar, e pensar bem.

Em trabalho publicado em 2017 pela OIT, fica claro que os países da América Latina e Caribe têm várias instituições voltadas para a formação profissional. Muitas dessas instituições foram criadas com vínculos estreitos com o setor empresarial. O caso do Brasil é bem eloquente. As entidades do Sistema S são administradas e geridas pelos empresários da agricultura, indústria, comércio e transporte o que permite uma interface mais estreita entre as necessidades dos setores produtivos e as escolas. Mas, muito mais atenção terá de ser prestada para enfrentar a necessidade de requalificação permanente da força de trabalho.

Professor, depois dessa brilhante exposição, o que o senhor gostaria de acrescentar para concluir?

A pandemia da Covid-19 criou inúmeros problemas para o mundo e, em especial, para os países da América Latina e Caribe. Os mais graves são os que vêm atingem o mercado de trabalho. O crescimento do desemprego, da informalidade, da pobreza e da desigualdade atinge muitas famílias e cria um ambiente de grande sofrimento para crianças, adultos e idosos.

Abruptamente, milhões de famílias ficaram sem trabalho e sem renda em toda a região. No Caribe a situação é ainda mais grave em vista da paralisia das atividades de turismo que são a principal fonte de renda para vários países. O México e outros países da América Central sofrem as consequências da contração da economia dos Estados Unidos.

As crianças ficaram muito vulneráveis no meio de tamanha crise. A suspensão das aulas nas escolas não apenas retarda o seu aprendizado como compromete o seu estado alimentar, pois muitas crianças pobres da região dependem da



Foto Sayonara Moreno Agência Brasil

merenda escolar. Há riscos de doença e fome em decorrência desse quadro. O sofrimento atinge também as crianças indígenas que ainda povoam vários países da região.

As mulheres, igualmente, têm uma situação frágil. Elas são as que mais perdem as condições para gerar renda. As mulheres são a maioria nas atividades mais atingidas pelo desemprego (comércio e serviços). Além disso, são a maioria do mercado informal que tem sido bastante atingido pela crise econômica.

A desigualdade é acentuada no meio da escassez de trabalho e renda para os mais pobres. Os profissionais de classe média, igualmente, sofrem com perda de emprego e renda pela combinação dos efeitos da crise da Covid-19 e da substituição de seus trabalhos por tecnologias que poupam mão de obra.

Quando se consideram todos esses fatores e, em especial, a escalada da desigualdade o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) cairá ainda mais na América Latina e no Caribe. O acesso à saúde, à educação e ao saneamento é gravemente comprometido por força da escassez de recursos públicos em toda a região.

Em suma, a Covid-19 está impondo um grave sofrimento para as famílias de todos os países da América Latina e Caribe. Os programas de socorro iniciados pelos governos têm atenuado o desemprego e a perda total de renda. Mas, todos têm prazo determinado enquanto que o vírus ameaça afetar os povos de forma prolongada. A produção de uma vacina ou medicamento eficaz será crucial para encurtar o sofrimento de tantas famílias. Mesmo assim, a região deverá enfrentar vários anos de dificuldades para recompor o emprego e a renda de sua população. 

Os programas de socorro iniciados pelos governos têm atenuado o desemprego e a perda total de renda. Mas, todos têm prazo determinado enquanto que o vírus ameaça afetar os povos de forma prolongada. A produção de uma vacina ou medicamento eficaz será crucial para encurtar o sofrimento de tantas famílias. Mesmo assim, a região deverá enfrentar vários anos de dificuldades para recompor o emprego e a renda de sua população.

QUADRO 1 • Principais programas sociais de emergência adotados por países da América Latina • José Pastore
(Cifras indicadas em dólar para melhor comparação)

Países	Programas	Países	Programas
Argentina	• Beneficiados do Programa de Apoio aos filhos recebem um pagamento adicional da assistência social. • Concessão de benefício familiar equivalentes a US\$ 157 em abril, sujeito a prorrogação. • Para quem não pode pagar, suspensão das prestações da casa até setembro de 2020. • Proibição de demissão de empregados durante 60 dias. • Redução das jornadas de trabalho e adiantamento de férias. • Reforço aos refeitórios comunitários e escolares. • Auxílio de US\$ 42 a 63% dos aposentados de menor renda.	El Salvador	• Subsídio de US\$ 300 para 75% dos domicílios. • Congelamento de preço dos produtos da cesta básica. • Proibição de demissões.
Brasil	• Auxílio de emergência (R\$ 600,00 mensais) para os mais vulneráveis (sujeitos a critério de seleção). • Diferimento de impostos e antecipação de 13º e saque do FGTS a empregados e aposentados. • Redução das jornadas de trabalho por 90 dias e adiantamento de férias. • Suspensão do contrato de trabalho por 60 dias. • Diferimento de impostos para empresas.	Guatemala	• Fundo de emergência de US\$ 26 milhões para famílias pobres. • Outorga de US\$ 129 por família.
Chile	• Suspensão do contrato de trabalho com manutenção dos vínculos e remuneração básica com recursos do Fundo de Seguro-Desemprego (acrescido de US\$ 2 milhões). • Bônus Covid-19 de US\$ 60 para famílias de baixa renda. • Garantia de salários, parcialmente pagos pelo governo, para trabalhadores obrigados a ficar em quarentena.	Honduras	• Criação da Bolsa de Solidariedade que garante o fornecimento de produtos básicos a 800 mil famílias (cerca de 3,2 milhões de pessoas). • Congelamento de preço de 30 produtos da cesta básica. • Transferência de US\$ 14 milhões para os municípios destinados à aquisição de alimentos e produtos de higiene.
Colômbia	• Recursos econômicos diversos para 2,5 milhões de domicílios pobres, 204 mil jovens e 1,5 milhão de adultos. • Acesso gratuito à água durante a pandemia. • US\$ 40 para famílias de baixa renda. • Distribuição de 23 toneladas de alimentos e 96 milhões de galões de água para famílias vulneráveis. • Flexibilização e apoio ao trabalho remoto (teletrabalho).	México	• Antecipação de dois pagamentos de aposentadoria.
Costa Rica	• Programa de auxílio de US\$ 110 a US\$ 228 para trabalhadores demitidos ou que tiveram redução de jornada e de renda por um período de 3 meses. • Flexibilização e apoio ao trabalho remoto (teletrabalho). • Proibição de demissões.	Panamá	• Desempregados não pagam serviços básicos (água, luz, Internet, etc.). • Redução das jornadas de trabalho e adiantamento de férias. • Flexibilização e apoio ao trabalho remoto (teletrabalho).
República Dominicana	• Programa de US\$ 600 mil para mitigar perdas salariais e insegurança alimentar. Ajuda de US\$ 27 a US\$ 130 para 800 mil famílias inscritas no cadastro "Tarjeta de Solidariedad". • Extensão da mesma ajuda a outras 700 mil famílias pobres.	Paraguai	• Programa "Nangareko" com transferência de recursos para compra de alimentos e produtos de higiene para 33 mil famílias afetadas pela quarentena. • Redução dos salários dos servidores públicos para economizar US\$ 52 milhões. • Nenhum salário de servidor público pode ultrapassar US\$ 5.635 mensais que é o salário do Presidente do Paraguai. • Concessão de kits alimentícios aos mais pobres.
Equador	• Diferimento do pagamento para pagamento de água e eletricidade entre abril e junho de 2020 para agricultores, pequenas empresas e artesãos. • Redução das jornadas de trabalho e adiantamento de férias. • Flexibilização e apoio ao trabalho remoto (teletrabalho).	Peru	• Transferência de US\$ 110 mensais para 9 milhões de famílias pobres • Antecipação de pagamento de aposentadorias para deficientes e pessoas em situação de pobreza. • Flexibilização e apoio ao trabalho remoto (teletrabalho).
		Uruguai	• Reforço dos programas sociais diversos para pessoas em situação de risco • Ajuda de US\$ 27 às famílias para compra de alimentos para trabalhadores que precisam ficar em casa. • Redução de 5% a 20% dos salários dos servidores públicos que ganham mais de US\$ 1.800 mensais. Esses recursos são destinados ao Fundo de Combate ao Coronavírus.

Fontes: BID, "Posibles respuestas al impacto del coronavirus en los mercados laborales de América Latina y el Caribe", Washington: Inter-American Development Bank, 2020; "Portafolio de respuestas de Ministerios de Trabajo al COVID-19", http://rialnet.org/?q=es/respuestas_COVID19; Observatorio de políticas de la CEPAL, <https://www.cepal.org/es/temas/covid-19>. Adaptação de tradução do Autor.

Notas

- 1 United Nations, "Impact of Covid-19 on Latin America and the Caribbean", New York, ONU, July 2020.
- 2 "A Latin America tragedy", *The Economist*, July 4, 2020.
- 3 OIT: "América Latina es la región con más empleos perdidos por cuenta de la pandemia", <https://www.france24.com/es/20200701-oit-latinoamerica-desempleo-economia-pandemia-covid19>
- 4 Citado por Jurgen Weller, "La pandemia del Covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales", Santiago: CEPAL, 2020.
- 5 Citado no documento da CEPAL/OIT, op. cit.
- 6 "Renda Brasil" deve pagar de R\$250,00 a R\$300,00 por mês, *Correio Braziliense*, 15/07/2020.
- 7 Chile apresenta projeto de renda mínima para famílias afetadas pela covid-19, *Valor*, 20/04/2020.
- 8 ONU, "América Latina explora seriamente la propuesta de crear un Ingreso Básico de Emergencia para paliar la crisis del coronavirus", New York: ONU, 2020.
- 9 Lena Hensvik e colaboradores, "Which jobs are done from home"? Bonn: Institute of Labor Economics, abril 2020.
- 10 Eurofound, "COVID-19 could permanently change teleworking in Europe", Dublin, 2020.
- 11 Ministerio de Produccion y Trabajo, "Teletrabajo decente en Argentina", Buenos Aires: Secretaria de Promocion, Proteccion y Cambio Tecnológico, 2017.
- 12 "Coronavirus: 6 de cada 10 empresas en Centroamérica no estaban listas para teletrabajo", *Centroamerica Forbes*, 2020. El estado del teletrabajo en America Latina y Caribe, *Academia Internacional de Teletrabajo*, 2017; "El crecimiento del teletrabajo em Latinoamerica", 2019. <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-116116.html>; "Estado del teletrabajo em Latinoamerica", https://hcmacsendo.s3-us-west-2.amazonaws.com/homeoffice/Estudio+de+Teletrabajo+en+Latinoamerica+Final.pdf?utm_campaign=respuesta_automatica_de_la_landing_page_estado_del_teletrabajo_en_latinoamerica&utm_medium=email&utm_source=RD+Station
- 13 Rakesh Kochhar e Jeffrey A. Passel, "Telework may save U.S. jobs in COVID-19 downturn, especially among college graduates", <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/05/06/telework-may-save-u-s-jobs-in-covid-19-downturn-especially-among-college-graduates/>
- 14 Pesquisa IDEIA Big Data, citada por Maurício Moura, "Tecnologia e as serras: teletrabalho na pós-pandemia", *Revista Piaui*, 07/05/2020, <https://piaui.folha.uol.com.br/tecnologia-e-as-serras-teletrabalho-na-pos-pandemia/>
- 15 "Teletrabajo: conciliación familiar y productividad laboral", *La Vanguardia*, 4/5/2020.
- 16 Ver Maurício Moura, op. cit.
- 17 Stijn Baert, "The Covid-19 crisis and telework: a research survey on experiences, expectations and hopes", Bonn: Institute of Labor Economics, maio 2020.
- 18 Stijn Baert e colaboradores, "How do we think the Covid-19 crisis will affect our careers - if any remain?", Bonn: Institute of Labor Economics, abril 2020.
- 19 Ver Pesquisa IDEIA Big Data, op. cit.
- 20 "Teletrabajo: el 62,2% de la gente es más productiva en su casa que en la oficina", <https://www.cronista.com/apertura-negocio/empresas/Teletrabajo-el-622-de-la-gente-es-mas-productiva-en-su-casa-que-en-la-oficina-20200619-0009.html>
- 21 Massayuki Morikawa, "Covid-19, teleworking and productivity", <https://voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity>, em 10/04/2020.
- 22 OECD, "A broken social elevator", Paris: OECD, 2018; OECD, "Under pressure: the squeezed middle class", Paris: OECD, 2019.
- 23 Ricardo Fuentes-Nieva and Gianandrea Nelli Feroci (tradução de Jessica McLauchlan), "Los movimientos sociales en América Latina y el Caribe, la evolución de su papel e influencia, y su creciente fuerza", *International Development Policy*, 2017.
- 24 "El futuro del trabajo em América Latina, ¿Cómo impactará la digitalización y qué hacer"? Sergio Bitar, Washington: Dialogo Interamericano, 2019.
- 25 Annarosa Pesole e colaboradores, "Platform workers in Europe: Evidence from the Colleem Survey", European Commission: Scientific and Technical Research Reports, 2018.
- 26 Koichi Kamata, "Legal issues surrounding employment-like working styles: employment and dependent self-employment", *Japan Labor Issues*, Vol. 4 (22), 2020.
- 27 Valerio di Stefano e Antonio Aloisi, "European legal framework for digital labour platforms", Brussels: European Commission, 2018, p. 7.
- 28 IPEA, "Carta de Conjuntura: Mercado de Trabalho", no. 46, 1º trimestre de 2020, pp. 15-16.
- 29 "Brasil é o terceiro do mundo em download de aplicativos", *Valor*, 31/01/2020.
- 30 Oliver Azuara, Stephanie González e Lukas Keller, "¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina"? *Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México*, Washington: Inter-American Development Bank, 2019.
- 31 "¿Qué dicen nuestras descargas de apps sobre la vida y el trabajo en cuarentena?" <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-dicen-nuestras-descargas-de-apps-sobre-la-vida-y-el-trabajo-en-cuarentena/>
- 32 "La cara oscura de Rappi, la startup colombiana más exitosa de Latinoamérica", <https://www.latercera.com/tendencias/noticia/la-cara-oscura-rappi-la-startup-colombiana-mas-exitosa-latinoamerica/695539/>, 2019.
- 33 Exemplos dessa participação são o movimento Pledge to America's Workers, nos Estados Unidos, no qual 400 firmas estão requalificando 15 milhões de trabalhadores; o programa de requalificação da British Telecom (BT), que faz o mesmo com 10 milhões de profissionais; e a empresa PwC, que está investindo US\$ 3 bilhões em requalificação de funcionários e usuários de seus serviços.