

Informe nacional desde Brasil: Trabajo decente Vs. Trabajo precario y sectores vulnerables.

Felipe Gomes da Silva Vasconcellos¹

1. Para una introducción: contexto socio político en Brasil.

En primer lugar, es necesario aclarar la situación política y social vivida en Brasil actualmente. Desde 31 de agosto de 2016, cuando se votó en definitivo en el Senado (Cámara alta) el *impeachment* de la Presidenta Dilma Rousseff, hubo una ruptura institucional en el País de la cual se alzó al poder en definitivo el vicepresidente Michel Temer. Se trató de un golpe institucional que tubo como motivación legal maniobras fiscales del gobierno.

El tema es que el *impeachment* no fue una demanda puntual de sacar la Presidenta por irregularidades formales en la ley de responsabilidad fiscal o puramente por incapacidad de gobernabilidad o incluso por la crisis económica, sino que un proyecto más amplio de profundización de un programa de austeridad neoliberal sin precedentes en la historia de Brasil, que siguió adelante con el apoyo de un sector empresarial y de los medios y que intenta destrozarse el pacto social constituido en 1988 con la promulgación de la Constitución da la República Federativa de Brasil.

Así es que el golpe no fue el fin sino que el inicio del intento de un cambio estructural de desconstitucionalización o destrucción de los derechos sociales y intervención en las organizaciones de trabajadores. Para comprender el proceso de cambio es esencial comprender la estructura social que resulta de la Constitución de 1988. En breves palabras, se puede decir que la estructura de la protección social en Brasil tiene cuatro líneas fundamentales:

- a) derechos que protegen y promueven el trabajo digno:** derechos del trabajo y de organización sindical (art. 7º, 8º, 9º, 10 y 11, CRFB/88);
- b) derechos de seguridad social:** basados en el principio de la solidaridad, derechos a la salud pública y universal, derechos de previdencia social para

¹ Abogado de sindicatos, trabajadores y movimientos populares. Profesor invitado en el posgrado en Derecho y Proceso del Trabajo en la Universidad Mackenzie. Máster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de São Paulo. Miembro de la Red Eurolatinoamericana de análisis

quienes contribuyan al sistema y derechos de asistencia social para quienes necesitan (art. 194-204, CRFB/88);

c) derechos de formación personal, intelectual y cultural: derechos a la educación, cultura y deporte (Art. 205-219-B, CRFB/88), derecho de medio ambiente (art. 225, CRFB/88), derechos de protección de la familia, de la niñez, de la adolescencia, del joven y del anciano (art. 226-230, CRFB/88) ; y

d) derechos de las minorías políticas: derechos de los indios, de las mujeres, negros, homosexuales, inmigrantes, refugiados y demás minorías políticas (art. 231-232 y 5º, CRFB/88).

El avance o *radicalización* de medidas impopulares después del golpe va en contra de todas las cuatro líneas de protección social. El primer ataque se hizo en el ámbito de la simbología, cuando se estructuró el gobierno provisional de Michel Temer ya en 12 de mayo de 2016, sin ninguna mujer o negro en los puestos de Ministros (algo que no sucedía desde la dictadura militar). Se sumó a eso la extinción del Ministerio de la Cultura, que fue recreado después de manifestaciones de la clase artística.

Adelante se pasó una serie de medidas de las cuales la más significativa fue la aprobación de la Propuesta de Emenda a la Constitución n. 241 (en la Cámara) y n. 55 (en el Senado), que impuso límites por veinte años a los gastos sociales. Antes, la inversión en salud y educación, por ejemplo (derechos de seguridad social y de formación intelectual), tenían un porcentaje mínimo de la recaudación de impuestos que debería de ser obligatoriamente invertido en ellos; después, con en cambio constitucional, pasamos a tener un techo máximo de inversión, siendo que la única posibilidad de incrementarla es sobre el porcentaje de la inflación del año precedente.

La consecuencia del techo máximo es una austeridad más grande en salud, educación y asistencia social, además de los programas sociales del propio gobierno, que no podrán ser pensados desde una perspectiva de expansión real. Por el otro lado, el pago de la deuda pública seguirá sin límites en el presupuesto nacional, que llegó en 2015 a 42% del mismo².

El cambio constitucional sigue con el intento de hacer pasar una reforma de la seguridad social, con el aumento de la edad mínima para retirarse para 65 años para

² Números de dívida. Auditoria Cidadã da Dívida. Disponible en: <http://www.auditoriacidada.org.br/blog/2013/08/30/numeros-da-divida/>. Acceso en 02/05/2017.

hombres y mujeres, con tiempo de contribución obligatorio de 49 años para jubilarse con la pensión integral, es decir, uno tendrá que empezar a trabajar formalmente a los 16 años de edad para retirarse a los 65 con la pensión integral, eso es, se sigue trabajando sin interrupción.

A eso se suma la reforma laboral, una transformación sin precedentes en la historia del derecho del trabajo en Brasil, que avanza en contra de derechos que ni la dictadura militar logró sacarlos.

Entre los derechos que están en pauta están: la ampliación de la tercerización sin límites (ya aprobada por la Ley 12.429/2017); la reglamentación del contrato intermitente o “cero hora”; la ampliación de las posibilidades de negociación individual entre patrón y empleado y de la negociación colectiva, que podrá sacar derechos garantizados por la ley infra constitucional sin necesidad de contrapartidas; la precarización del trabajo temporal (ya aprobada por la Ley 12.429/2017); la posibilidad de llegar a jornadas diarias de 12 horas en acuerdos individuales de compensación, sin pago de horas extras; la previsión de que normas de jornada laboral y intervalos no sean consideradas normas de salud y seguridad en el trabajo; la posibilidad de que mujeres embarazadas laboren en lugares insalubres, y tantos otros temas.

Sin embargo de la intensidad de los ataques en contra de los derechos sociales, la clase trabajadora y el movimiento popular empieza a organizarse para contestar las acciones del gobierno ilegítimo. En ese sentido es que en el 28 de abril de 2017 se hizo la más grande huelga general de la historia de Brasil y que apunta para un nuevo escenario de resistencia a los ataques y conflictos en el País. En ese sentido, los análisis sociales y de las relaciones laborales no puede pasar sin la perspectiva, por un lado, de los procesos de destrucción de la red de protección social y, por el otro, de la resistencia que empieza a tomar cuerpo de la clase obrera y del movimiento popular.

2. Sectores vulnerables.

La Organización Internacional del Trabajo apunta que un 42% de la fuerza de trabajo mundial esta empleada en trabajos vulnerables o precarios; en números

absolutos eso llega a algo como 1.4 mil millones de personas³. En el informe de la misma organización sobre las tendencias para 2017, la perspectiva después del sexto año de baja en el GDP mundial, es un incremento en el número de desempleados en más de 3.4 millones de personas, con un total que llegará a 201 millones de desempleados⁴.

Los países emergentes, según la Organización, van a ser los más afectados y se proyecta que de cada tres nuevos desempleados en 2017, uno va a ser brasileño⁵.

Eso refleja una situación de las relaciones laborales en Brasil de constante precarización, que se involucra en el contexto de crisis económica internacional, y que llega hoy a un escenario de casi 14 millones de desempleados en 2017⁶.

Es decir, el propio hecho de ser trabajador actualmente es por sí mismo una existencia vulnerable, particularmente en Brasil donde no tenemos la garantía de empleo contra despidos arbitrarios o sin causa y el desempleo masivo coacciona a los trabajadores a aceptaren peores condiciones laborales.

Sin embargo, algunos sectores son más vulnerables que otros y eso también por circunstancias coyunturales nacionales e internacionales.

Desde un punto de vista teórico se puede decir que hay *sectores socialmente vulnerables*, como los inmigrantes, refugiados, mujeres, negros, homosexuales o que sean parte de un seguimiento productivo o de servicios particularmente vulnerable por sus propias condiciones laborales; y *sectores involucrados en modalidades de contrato laboral precario*, que pueden representar más de un seguimiento productivo o de servicios.

En ese sentido, si se incluye en el concepto no solo una perspectiva de contrato laboral precario sino de trabajo no decente, susceptible de discriminación y condiciones precarias de trabajo, podemos observar sectores profesionales enteros marcados por la vulnerabilidad: mucamas en hoteles, aseo y conservación y limpieza urbana, empleados de casas particulares, trabajadores en tele atención o telemarketing, y muchos otros, con altos índices de enfermedades laborales,

³ ILO. International Labour Office. *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*. Geneva: ILO, 2017, p.2.

⁴ *Idem*.

⁵ *Idem*.

⁶ Brasil Econômico – IG. *Desemprego atinge 13,5 milhões de brasileiros; maior taxa desde 2012*. 31 de marzo de 2017. Disponible en: Economía - iG @ <http://economia.ig.com.br/2017-03-31/desemprego-dados-ibge.html>. Acceso en: 02.05.2017.

accidentes de trabajo, jornadas extenuantes, hostigamientos y acosos moral y sexual.

Aún respecto a los sectores *socialmente vulnerables*, se hace necesario puntuar que con la crisis inmigratoria se constituyó en Brasil todo un sector muy vulnerable de trabajadoras y trabajadores sin políticas públicas efectivas que les puedan dar asistencia necesaria para una vida y trabajo dignos, hecho que se suma a un escenario de xenofobia, discriminación o mismo de criminalización del ser humano migrante o refugiado.

Sobre los *sectores involucrados en modalidades de contrato laboral precario*, hay que puntuar el sector de trabajadores involucrados en la tercerización. Una investigación del DIEESE⁷ apunta que los trabajadores tercerizados en Brasil ganan en promedio 24,7% menos que los efectivos (considerados mismo cargos y actividades), además de jornada laboral 7,5% más intensa (sin evaluar horas extras o banca de horas), y poseen una mayor movilidad o rotación en el mercado, es decir, en cuanto trabajadores efectivos permanecen en promedio 5,6 años en un trabajo, los involucrados en tercerizaciones permanecen en promedio solo 2,7 años.

La precarización de ese sector ya se observa con las restricciones que existían hacia la tercerización en actividades esenciales, nucleares o a la cuarterización y que ahora con la Ley n.12.429/2017 no más existen.

A eso sigue los contratos en tiempo parcial, contrato temporal, las fraudes laborales con el crecimiento de empleados “personas jurídicas” y el escenario de la reforma laboral más amplia que sigue en discusión en el Congreso (PL n. 6787/2016), que viene precarizar aún más los contratos ya precarios existentes y crear otros, como el contrato intermitente o “cero hora”, que rompe con la concepción laboral más general respecto la remuneración, que se define como la contraprestación financiera a los servicios prestados y al tiempo a disposición del empleador.

En ese sentido, se puede decir que hay sectores *socialmente vulnerables* y sectores *vulnerables por contratos precarios*.

El primero se expresa como una modalidad más general de vulnerabilidad derivada de perjuicios sociales o discriminaciones históricas que se reproducen en el

⁷ Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

lugar de trabajo o en el mercado de trabajo y el segundo se expresa por contratos precarios creados por medio de leyes estatales, directa o indirectamente, o por ausencia de políticas públicas de empleo eficaces.

3. Situaciones laborales específicas:

- **Trabajadores temporales**

El trabajo temporal fue en Brasil la primera forma de tercerización en el sector privado, reglamentado aún en la dictadura militar, con la Ley n. 6.019/1974. Allí se definió el trabajador temporal como la persona física que trabaja para una empresa para atenderle a necesidad transitoria de sustitución de personal permanente o acrecimientos extraordinarios de servicios. Las empresas tomadoras de servicios temporales fueron restringidas a empresas urbanas y el contrato temporal tenía un límite de tres meses.

Con la Ley n. 13.429/2017, recién aprobada y parte de los cambios amplios que se está pasando en Brasil (reforma laboral en sentido amplio), la Ley de trabajo temporal fue alterada. Ahora el propio concepto de trabajo temporal cambió y es definido como el trabajo que la persona física presta a una empresa *rural* o *urbana* para atenderle a necesidad transitoria de sustitución de su personal permanente o a demanda *complementaria* de servicios, comprendida esta última como servicios derivados de factores imprevisibles o, si previsibles, derivados de factores que tengan naturaleza intermitente, periódica o de temporada.

Dicha ley también amplió el tiempo máximo para un contrato temporal, de tres meses para ciento ochenta días (seis meses), con posibilidad de prorrogación para más noventa días (tres meses), totalizando un período de nueve meses para un contrato temporal.

Además, innova al decir que el tiempo del servicio temporal puede ser prestado en días consecutivos o no. Es decir, se abre el pasillo para la posibilidad de un contrato temporal intermitente.

La ley también reduce el capital social mínimo necesario para que se constituya una empresa de trabajo temporal, de quinientas veces el salario mínimo vigente en Brasil (hoy 468.500 reales) para 100.000 reales en valores absolutos,

hecho que de alguna forma dificulta la garantía real de los derechos sociales de los trabajadores.

La consecuencia es una mayor precarización de esa modalidad de contrato, ya vulnerable, con mayores dificultades de sindicalización y actuación sindical, discriminación en el lugar de trabajo, y ausencia de una perspectiva de largo plazo o estabilidad en su vida personal, una vez que el trabajo todavía sigue siendo central en la vida de quienes dependen de ello para su supervivencia.

- **Trabajadores a tiempo parcial**

El trabajo a tiempo parcial es reglamentado en la Consolidación de las Leyes de Trabajo en Brasil en su artículo 58-A, que dispone el trabajo a tiempo parcial como aquel que no exceda a 25 (veinte y cinco) horas semanales.

El salario es proporcional en relación a los que cumplan, en las mismas actividades, jornada integral. Hoy existe una restricción a ese tipo de trabajo, que es la prohibición de que trabajen en horas extraordinarias (art. 59, §4º, CLT), limitación en 25 horas semanales e imposibilidad de vender parte de sus vacaciones.

La reforma laboral más amplia que tramita en el Congreso Nacional (PL 6787/2016) también quiere cambiar esa forma de contratación.

El proyecto amplía el número máximo de horas semanales, de 25 horas para 30 (treinta) horas semanales, sin posibilidad de horas extras, o para 26 (veinte y seis) horas semanales, con la posibilidad de seis horas extras semanales. Se trata seguramente de más una forma de precarización, a la vez que hoy el salario mínimo solo se puede pagar proporcional caso se trate de jornada semanal de 25 (veinte y cinco) horas o inferior.

Es decir, más sectores productivos o de servicios podrán se utilizar de ese tipo de contrato con la posibilidad de que esos trabajadores reciban menos que el salario mínimo nacional, reduciendo la masa salarial y aumentando el desempleo.

- **Trabajadores involucrados en tercerizaciones laborales**

El tema de la tercerización es uno de los más preocupantes actualmente en Brasil. Hasta marzo de 2017, con la aprobación de la Ley n. 13.429, el tema era

reglamentado de alguna forma por instrumentos de uniformización de jurisprudencia llamados *súmulas*, que son expedidos por la Corte Superior de la Justicia Laboral.

Particularmente, la Súmula n. 331 intentó imponer limitaciones a la tercerización, estableciendo su prohibición en las actividades fines o nucleares de la empresa. Sin embargo la definición de actividades fines/esenciales no sea clara, la reglamentación partió del propio discurso empresarial de los años 90, que siempre asoció la tercerización a la necesidad de gestión especializada de la empresa hacia su actividad esencial, como forma de producir más y mejor.

En verdad, la tercerización se mostró y se muestra una técnica de precarización laboral. Mismo con las restricciones impuestas por la jurisprudencia, investigación del DIEESE⁸ demostró que en el universo de 12,7 millones de trabajadores tercerizados en Brasil en situaciones legales y no de fraude, ellos reciben una remuneración en promedio 24,7% menor que los efectivos (considerados mismo cargos y actividades), además de jornada laboral 7,5% más intensa (sin evaluar horas extras o banca de horas), y poseen una mayor movilidad o rotación en el mercado, es decir, en cuanto trabajadores efectivos permanecen en promedio 5,6 años en un trabajo, los involucrados en tercerizaciones permanecen en promedio solo 2,7 años.

Como si no fuera suficiente, esos trabajadores también sufren más accidentes de trabajo en relación a los efectivos: de los cerca de 700 mil accidentes de trabajo que ocurren todos los años en Brasil (considerados los regularmente notificados), el promedio de 70% son con empleados involucrados en tercerizaciones laborales. Además, de los 50 mil trabajadores rescatados en condiciones análogas a la esclavitud en los últimos 20 años en Brasil, 90% eran trabajadores en tercerización.

Esa realidad se permitió ampliar sin límites con la Ley 13.429 de 2017, que también cambió el trabajo temporal, como dicho arriba. En el tema de la tercerización, la ley permite que dicho contrato sea posible en todas las ramas de la producción y en todas las actividades de la empresa. Es decir, permite que establecimientos puedan, en la práctica, alquilar personas, violando uno de los principales principios del Derecho Internacional del Trabajo, y parte de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, de que trabajo no es

⁸ Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

mercancía. De hecho, tanto actividades esenciales como no esenciales podrán ser tercerizadas de acuerdo a la Ley aprobada.

La expansión de la tercerización, incluso con la posibilidad de cuarterización (suministro de mano de obra en cadena, donde están la mayoría absoluta de los casos de trabajadores en condiciones análogas a esclavitud), contraria el propio discurso empresarial de los años 90 a la vez que no hay más necesidad de especializarse sino que se trata de reducir los costos del trabajo por todos los medios posibles.

La ley dispone la responsabilidad subsidiaria de la tomadora de los servicios por los débitos de la empresa prestadora de los servicios terceros para el período en que el trabajador tercero ha prestado servicios en la tomadora, y establece capital social mínimo para constituirse una empresa que ofrezca esos servicios, pero no hay cualquier imposición de una especialización de la empresa tercera, es decir, una empresa podrá utilizarse de la tercerización con el único propósito de ofrecer cualquier servicios terceros, y al menor precio. El tema se agrava se consideramos la denuncia de Brasil en 1972 al Convenio 96 de la OIT.

La reforma laboral más amplia (PL 6787/2017) también intentó traer artículos que trataba del tema, particularmente la posibilidad de que la empresa que se utilice de servicios de terceros no sea responsabilizada, ni solidaria ni subsidiariamente, por los débitos de la última, desde que sea de la misma cadena productiva. La aprobación del proyecto en la Cámara de los Diputados sacó dicho dispositivo, pero aún pueden volver a discutirlo en el Senado Federal.

- **Trabajadores autónomos**

En general, los trabajadores autónomos no tienen una reglamentación o derechos garantizados en Brasil, sin embargo existen algunas profesiones reglamentadas, como en el caso del abogado, médico, ingeniero. El tema es que muchas empresas se utilizan de la figura del autónomo para fraudar la ley laboral. Es decir, crean una perspectiva de no subordinación para sacar la caracterización del vínculo laboral. Ese procedimiento hace con que se saque el trabajador, que es asalariado y subordinado en la realidad, del rol de derechos garantizados por la ley, como vacaciones, decimo tercero salario (aguinaldo), pago de horas extras y todos los derechos laborales que le garanten a un empleado subordinado.

La dificultad que tenemos los que pensamos el derecho del trabajo es que hay muchas leyes que, con el intento de pretensamente garantizar derechos a quienes están afuera de la red de protección social, crean nuevas formas de trabajo con el propósito de “formalizar” sectores que, en verdad, no están formalizados menos porque no sean trabajadores subordinados y más porque el proceso de cambio en las relaciones laborales, la internet de las cosas, la uberización del trabajo y la cuarta revolución industrial parece querer mostrar una nueva perspectiva laboral para la cual tendríamos que cambiar nuestras legislaciones o nuestra forma de ver el derecho del trabajo.

No son perspectivas neutrales, sino que una nueva ideología del trabajo que, si por un lado, tiene base material con los cambios en el proceso de trabajo desde los ochenta, por otro, reproduce categorías abstractas de libertad y igualdad que remontan a un época de formación y consolidación del Estado y del Derecho de orden Liberal que nada tienen que ver con la perspectiva de construcción de un Derecho y Estado Social o con la mejora en las condiciones laborales y sociales de las y los trabajadores.

De hecho, el discurso se hace de la siguiente forma: a) tenemos que flexibilizar las leyes porque el mercado de trabajo y las relaciones laborales han cambiado o b) tenemos que flexibilizar las leyes para crear empleos y salir de la crisis.

El primer argumento parte de una premisa parcialmente verdadera, es decir, el mercado de trabajo si ha cambiado, pero la forma de explotación del trabajo sigue la lógica trabajo vs capital, aunque el capital tenga logrado poner variados intermediarios entre él y el trabajo o logrado inculcar en el pueblo la ideología del emprendimiento.

Expresión de eso es el *Uber* y otros aplicativos que intentan disfrazar el vínculo laboral del contrato y fundamentan dicha posición por una pretensa autonomía del trabajador en aceptar o no las condiciones impuestas o elegir su horario de trabajo. Sin embargo muchos de los trabajadores involucrados en el aplicativo hagan cuestión de decir que son “autónomos”, no es la subjetividad del trabajador que define una realidad laboral, sino que su objetividad. Además, por el principio de la progresividad de las condiciones sociales hay que tener en cuenta que la tecnología, una vez implementada en el proceso de trabajo, debe de servir

igualmente para garantizar las condiciones sociales del empleado, incluso imponiendo límites a jornada laboral y garantizando un salario mínimo.

El segundo argumento también no encuentra respaldo en la realidad. Así es que el informe de la Organización Internacional del Trabajo en 2015, *The changing nature of Jobs*, demostró que regulación legal de protección hacia el trabajador en general no tiene relación consistente con el desempleo en Francia, Alemania, Japón, Suecia, Reino Unido y EEUU y que, por el contrario, tuvieron impactos positivos en la participación del trabajo en el presupuesto nacional⁹.

- **El teletrabajo**

La Consolidación de las Leyes de Trabajo dispone que “no se distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, o hecho en el domicilio del empleado o a distancia, desde que caracterizados los supuestos de la relación de empleo (art. 6º, CLT – redacción alterada por la Ley n. 12.551 de 2011).

Adelante dispone que “los medios telemáticos e informatizados de comando, control y supervisión se equiparan, para fines de subordinación jurídica, a los medios personales y directos de comando, control y supervisión del trabajo ajeno” (art. 6º, párrafo único, CLT – redacción incluida por la Ley n. 12.551 de 2011).

Sin embargo, la reforma laboral amplia (PL 6787/2016) busca, con el discurso de reglamentar ese tipo de trabajo, precarizarlo. Es que en el proyecto se determina que el teletrabajo no esté sometido a control de la jornada.

Es decir, podrá el trabajador sometido al teletrabajo trabajar cuantas horas sean necesarias para el empleador sin recibir por las horas extraordinarias realizadas. Es interesante observar que la tecnología nos proporciona tantas

⁹ ILO, International Labour Office. *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs*. Geneva: ILO, 2015. “Previous studies using smaller versions of the CBR-LRI data have found that legal regulation which is protective of workers in general has no consistent relationship to unemployment in France, Germany, Japan, Sweden, the United Kingdom and the United States, and that it is positively correlated with labour’s share of national income (Deakin et al., 2014). The data for India show that, after controlling for changes in the level of industrial production over time, increases in the relative strength of legal protection for workers are correlated with lower unemployment, with causation running from the economy to the law (Deakin and Sarkar, 2011). A study using CBR-LRI data on collective labour laws in Brazil, China, India, the Russian Federation and South Africa found that higher scores on the employee representation sub-index were correlated with greater equality, as measured by a lower Gini coefficient, with no negative effects on employment (Deakin et al., 2014). A study on the relationship between EPL and innovation using the CBR-LRI data showed that greater relative strength of EPL stimulated higher innovation, based on employee input into new products and processes (Acharya et al., 2014)”. p. 119.

facilidades, pero parecen no ser usadas para proporcionar mejores y dignos trabajos, como ya mencionado.

4. Discriminación laboral contra los sectores vulnerables.

La discriminación laboral contra los sectores vulnerables se hace tanto en perspectiva de los sectores *socialmente vulnerables* como en relación a sectores *vulnerables por su condición contractual* (contratos precarios). Así es que los trabajadores involucrados en tercerización, por ejemplo, reciben como remuneración en promedio el 24% menos que los trabajadores efectivos y tienen más alta rotación en el trabajo.

Pero la discriminación contra esos trabajadores se hace también en perspectiva social; es lo que un estudioso de psicología observó en la Universidad de São Paulo en su maestría, donde se vistió y trabajó de forma parcial como trabajador de limpieza en la misma Universidad donde hacía la investigación por años y simplemente no fue reconocido ni por sus colegas ni por sus profesores, al que el llamó de invisibilidad pública de esos trabajadores¹⁰.

Los trabajadores involucrados en tercerización también sufren discriminación en el propio lugar de trabajo, particularmente cuando son prohibidos de comer en el mismo lugar donde comen los trabajadores efectivos o al no disfrutaren de los mismos derechos contractuales colectivos, una vez que la tercerización divide a los trabajadores en sindicatos distintos y debilita su actuación.

La discriminación también se observa respecto los sectores socialmente vulnerables con relación a un intento de *disciplina del cuerpo* hacia esos trabajadores y que se expresa con el control del uso del baño, cacheos corporales o íntimos en el lugar de trabajo, técnicas motivacionales abusivas, uso del polígrafo, o por medio de conductas que se apropian de la discriminación política y social que ya existe en la sociedad y las reproduce en los lugares de trabajo, con reglamentos de empresa, códigos de vestuario, política de vigilancia abusivas, o política de contratación o despidos discriminatorios como forma de aprovecharse de los prejuicios y patrones establecidos para la ampliación del lucro.

¹⁰ Marcelo Gutierrez. "Invisibilidade pública" transforma pessoas em objetos. Agência USP de Notícias. 10 de marzo de 2003. Disponible en: <http://www.usp.br/agen/repgs/2003/pags/036.htm>. Aceso en 02.05.2017.

Las formas y ejemplos son variados, pero es interesante puntuar que, desde la perspectiva de las consecuencias de una discriminación en el lugar de trabajo, o sea, posibilidad una indemnización por daño moral, aquí también la reforma laboral limita y reglamenta de forma discriminatoria esas posibilidades. Con efecto, la reforma dispone un límite máximo para la indemnización por daño moral que tiene como base de cálculo el salario del trabajador. Es decir, una violación contra un trabajador que gane menos valdrá, invariablemente, también menos.

5. Conclusión.

Como dicho arriba, el proceso político en Brasil está en abierto. Es decir, son muchos los cambios que se proponen y que podrán precarizar aún más las relaciones laborales. Sin embargo, las y los trabajadores empiezan a entrar en el escenario y podrán de alguna forma alterar el rumbo de los acontecimientos.

Para los que piensan el derecho del trabajo me parece esencial tener en cuenta la construcción de la teoría general del derecho del trabajo para que la ideología de las categorías abstractas de libertad e igualdad no prevalezcan sobre la realidad de la contradicción fundamental de ese modelo de sociedad, todavía basado en la centralidad del trabajo y en la explotación del trabajo ajeno.