

ESTUDIOS

Trabajo y seguridad social: Por un modelo universal de protección

Labor and social security: For a universal protection model

Fábio Zambitte Ibrahim  y Fernanda Cabral de Almeida 

Universidade do Estado de Rio de Janeiro, Brasil

RESUMEN Este trabajo tiene como objetivo analizar las características del mundo laboral contemporáneo, particularmente de la realidad brasileña, y algunos de sus desafíos, en especial la protección social de los trabajadores. De este modo, con base en el método deductivo y a partir de estudios bibliográficos y de análisis cuantitativos de datos oficiales, hemos identificado algunos aspectos del modelo de seguridad social brasileño que nos permiten concluir su obsolescencia e ineficacia frente a los cambios por los cuales ha pasado y aún pasará la clase trabajadora en la contemporaneidad. Como contribución, analizamos la adopción de un pilar público y universal de protección social financiado por impuestos como una de las formas de corregir el problema.

PALABRAS CLAVE Mercado de trabajo contemporáneo, seguridad social, pilar público universal de protección de seguridad social.

ABSTRACT This paper aims to analyze the characteristics of the contemporary forms of work, particularly in the Brazilian reality, and some challenges it brings, especially regarding the social protection of workers. Thus, based on the deductive method and based on bibliographic research and quantitative analysis of official data, we identified some aspects of the Brazilian social security model that allow us to conclude that it is obsolete and ineffective in responding to the ongoing and to the future changes in the workforce. As a contribution, we analyze the adoption of a public and universal pillar of social protection funded by taxes as one of the ways to address the problem.

KEYWORDS Contemporary workforce, social security, universal public pillar of social security protection.

Introducción

Durante el primer mes de 2020, desde Occidente observábamos, con curiosidad y fascinación, cómo China construyó un hospital con mil camillas en apenas diez días¹ para recibir a pacientes infectados con el nuevo coronavirus. En aquel momento, los chinos contabilizaban poco menos de treinta muertos y mil casos de la enfermedad y, por aquí, no nos imaginábamos la dimensión del problema sanitario, económico y social que enfrentaríamos algunos meses después.

Con la imposición de medidas de restricción a la circulación de personas y al funcionamiento de negocios, específicamente al sector de servicios, además del incentivo al aislamiento social en casi todo el país, las preocupaciones por la economía —y el mercado de trabajo— luego dividieron la atención con la salud pública.

Sin embargo, a pesar de poder decir que poco se sabía —y todavía se sabe— sobre el virus SARS-CoV-2 y sus consecuencias en el cuerpo humano, las fragilidades de nuestro mercado de trabajo ya nos permitían anticipar los efectos nefastos que conllevaría la crisis.

Además de los puestos de empleos formales que, dada la ausencia de prohibición de despido sin justa causa,² podrían desaparecer en masa, la subsistencia de buena parte de los brasileños que trabajan de manera autónoma o informal ha estado seriamente comprometida.

Particularmente, con respecto a a los informales, a quienes el ministro de Economía se refirió en más de una ocasión como «trabajadores invisibles»,³ y a los trabajadores autónomos de baja renta, fue con la apertura de las inscripciones para recibir un bono de Auxilio Emergencial⁴ que el gobierno se dio cuenta del tamaño del problema.

1. «China constrói hospital de mil leitos como parte do esforço do país contra o novo coronavírus», *G1 Ciência e Saúde*, 24 de enero de 2020, disponible en <http://glo.bo/3SvcOo8>.

2. Aunque el inciso I del artículo 7 de la Constitución prevea el derecho a la «relación de empleo protegida contra el despido arbitrario o sin justa causa», desde 1966, con la institución del Fondo de Garantía do Tempo de Serviço - Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS) en la Ley 5.107, no hay ningún sistema de estabilidad laboral en nuestro país. Excepto por algunas situaciones en las que los empleados poseen garantías provisionales de empleo, como por ejemplo la empleada gestante (artículo 10, II, «a», de ADCT) y la víctima de accidente de trabajo (artículo 118 de la Ley 8.213/91), se permite la denuncia vacía de contrato mediante el pago de indemnizaciones.

3. «Guedes: Os 15 milhões de desempregados são os “invisíveis” descobertos na crise», *Istoé*, 7 de julio de 2021, disponible en <https://bit.ly/3UuHNv7>.

4. La Ley 13.982/2020 instituyó el Auxilio Emergencial por el valor de R\$ 600, a ser pagado por tres meses, desde que se cumplieran los requisitos como no tener empleo formal, no recibir ningún beneficio laboral o asistencial (excepto el Bolsa Família) y ejercer actividades como autónomo, microempresario individual o trabajador informal. El beneficio fue extendido en cuatro cuotas más de R\$ 300 cada una, todavía en 2020; y, en 2021, en cuatro cuotas más con valores variables entre R\$ 150 y R\$ 375 (MP núm. 1.039, del 18/3/2021).

Mientras se esperaba un poco más de 54 millones de beneficiarios (Tomazelli, 2020),⁵ el número de inscritos sobrepasó los 65 millones y en 25 estados de la federación superó el de trabajadores del sector privado formalmente empleados. Se calcula que, en 2020, el 68% de la fuerza de trabajo del país recibió el beneficio⁶ (Mali y Pinto, 2020).

Mientras los gastos con el Auxilio Emergencial, en 2020, sumaron R\$ 293 mil millones, el Beneficio Emergencial de Mantención del Empleo y de la Renta —dirigido a empleados formales, cuyos contratos de trabajo fueron suspendidos o cuya jornada y sueldo fueron proporcionalmente reducidos—⁷ le costó a los cofres públicos solamente R\$ 33 mil millones.⁸

La creciente flexibilización de las relaciones de trabajo, el aumento del trabajo autónomo y la informalidad estructural han mostrado su lado más duro en uno de los momentos más dramáticos de nuestra historia contemporánea y revelan la obsolescencia de nuestro sistema contributivo de protección social y la incapacidad de alcanzar la finalidad que se propone. Es decir, la protección de los trabajadores frente a las contingencias o a los riesgos sociales que les impiden trabajar.

La seguridad social, que busca el bienestar y la justicia sociales con base en la solidaridad (Balera, 2010: 21-54), y más específicamente como instrumento de reducción de riesgos, necesita internalizar los cambios en el mundo laboral y adaptarse a ellos.

Desde esta perspectiva, este estudio basado en el método deductivo, a partir de fuentes bibliográficas y del análisis cuantitativo de datos oficiales, busca identificar las características del mercado laboral contemporáneo —especialmente a partir de una mayor flexibilización—, pasando, a continuación, por un análisis del modelo de protección social adoptado en Brasil, con vistas a indicar sus principales fragilidades en este contexto. Finalmente, presentaremos el modelo universal de seguridad social como una posible solución a los problemas evidenciados y como una forma de política apta para responder a los desafíos del mundo laboral.

5. Indiana Tomazelli, «Número de beneficiários do auxílio emergencial de R\$ 600 pode chegar a 75 milhões», *Estadão*, 15 de abril de 2020, disponible en <https://bit.ly/3dAziht>.

6. Tiago Mali y Paulo Silva Pinto, «Auxílio emergencial supera emprego em 25 Estados», *Poder 360*, 26 de agosto de 2020, disponible en <https://bit.ly/3C52l5U>.

7. El Programa Emergencial de Mantención de Empleo y de Renta fue instituido por la Medida Provisoria núm. 936, del 1/4/2020, posteriormente convertida en ley, y preveía la posibilidad de suspensión de los contratos de trabajo o de reducción proporcional en hasta un 70% de la jornada laboral y del sueldo, mediante el pago, por la Unión, de un beneficio a los empleados en dicha situación. Los plazos inicialmente previstos —de 60 y 90 días, respectivamente— fueron sucesivamente prorrogados por decretos de hasta 180 días. En 2021, un nuevo programa similar fue instituido por la Medida Provisoria núm. 1.045, del 27/4/2021.

8. Gobierno de Brasil, Tesoro Nacional Transparente (2021), *Monitoramento dos Gastos da União com Combate à covid-19*, disponible en <https://bit.ly/3dyr2i1>.

Retrato del mercado de trabajo contemporáneo

Los cambios en las formas de organización del trabajo han sido más frecuentes. A partir de la gran crisis enfrentada por el capitalismo en la década del setenta,⁹ que llevó a la reducción de los gastos públicos con políticas de bienestar social, se ha observado una «tendencia generalizada a las desregularizaciones y a la flexibilización del proceso productivo, de los mercados y de la fuerza de trabajo» (Antunes, 2009: 31-32).

El aumento de la competencia a nivel internacional y el objetivo de adecuar la producción a la demanda de los consumidores fueron elementos esenciales en la transición de un modelo de organización de trabajo de características predominantemente *tayloristas-fordistas* —producción en serie y en masa de productos estandarizados por parte de empleados asalariados y ocupados a tiempo completo bajo un rígido régimen de subordinación— para un sistema de organización flexible (Bernardo, 2009: 24-25).

Entre los distintos modelos de organización de la producción y del trabajo flexibles, se destaca el de origen japonés, denominado *toyotista* u *ohnista*,¹⁰ caracterizado, en líneas generales, por la organización horizontal de la producción en cadena de proveedores subcontratados, por la producción conforme la demanda y por la multifuncionalidad y flexibilidad de la fuerza de trabajo (Antunes, 2015: 42-45).

La fragmentación, heterogeneidad y complejidad (Antunes, 2015: 62) de la clase trabajadora a partir de este cambio de paradigma hizo que buena parte de aquellos que viven de la venta de su fuerza de trabajo se distanciaran cada vez más del típico empleo a tiempo completo y contratado por plazo indeterminado, lo que sirvió para la creación de los primeros modelos del seguro social.

Aunque un poco atrasadas en Brasil, las medidas de desregularización y de flexibilización del trabajo se intensificaron a partir de la década del noventa,¹¹ ya en un contexto en el cual el país ni siquiera había logrado expandir la protección del derecho laboral a la mayor parte de la población ocupada, con énfasis en la significativa informalidad y para la gran masa de trabajadores rurales, solamente equiparados a empleados urbanos a partir de 1963 (Delgado, 2017: 125).

Además de la creación de nuevos tipos de contrato de trabajo —subcontratados, por tiempo parcial, temporales e intermitentes—, el incremento del trabajo autóno-

9. En la década del setenta, una serie de factores llevó a una crisis coyuntural del capitalismo, que «condujo a una nueva hegemonía política, económica y social –designada neoliberal– y a un nuevo modelo de sociedad llamado posmoderno» (Bedin y Nielsson, 2013: 38). Entre los acontecimientos relevantes del período, se destacan la pérdida de la paridad del dólar americano en relación con el oro en 1971, la crisis del petróleo en 1973 y el aumento de la inflación.

10. Se les atribuyeron estos nombres como producto de su surgimiento en las fábricas de la Toyota en Japón, cuyo ingeniero responsable se llamaba Taiichi Ohno (Bernardo, 2009: 25).

11. Para una perspectiva histórica de las medidas legales que marcaron el inicio del proceso de desregularización y flexibilización laboral en Brasil, véase Delgado, 2017: 130-131.

mo, como fruto de la propia horizontalización de la producción, y la informalidad —a larga escala asociada a trabajos de bajo rendimiento y sin ninguna protección laboral o social— llevaron al surgimiento de un expresivo grupo de trabajadores periféricos.

Clasificadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como «trabajo atípico», estas formas de ocupación, que se alejan cada vez más de la relación de trabajo tradicional determinada por la subordinación directa del empleado a su empleador, ha sido objeto de preocupación justamente por representar más inseguridad y vulnerabilidad para los trabajadores y un verdadero riesgo «para la sustentabilidad de los sistemas de seguridad social» (OIT, 2016: 2).

La disminución de la clase operaria industrial tradicional, con la expansión del sector de servicios —más propenso a la informalidad—, unida a la intensificación de la competencia internacional y su constante presión por la reducción de costos; así como los cambios en las formas de organización de la producción y del trabajo, y el desarrollo tecnológico, contribuyen para que el trabajo atípico sea cada vez más utilizado (OIT, 2016: 1-3).

Recientemente, entre estos factores se ha destacado la evolución tecnológica aplicada a las relaciones de trabajo, por su velocidad exponencial o por su carácter disruptivo. Hay algunos que creen que estamos viviendo una Cuarta Revolución Industrial¹² —una revolución digital (Schwab, 2016: 11)—, con aptitud para distanciar a la clase trabajadora con más intensidad de su versión tradicional, dejándole poco tiempo para que se adapte a la nueva realidad.

La sustitución de trabajadores humanos por máquinas, el aumento de la demanda de profesionales más calificados y la digitalización de trabajos tradicionales son algunas de las consecuencias ya previstas (Eberhard y otros, 2017: 48) en la literatura como producto de esta revolución digital.

Aunque suene como una realidad distante, la popularización de los *smartphones*,¹³ el desarrollo de sistemas de geolocalización y el acceso a internet propician nuevos modelos de negocio y, en consecuencia, nuevas formas de trabajo. Así, podemos

12. Algunos autores argumentan que estamos viviendo una Cuarta Revolución Industrial, ya que las innovaciones tecnológicas recientes son exponenciales (y no lineales), desarrolladas con amplitud y profundidad, combinables entre sí y provocan impactos sistémicos en las empresas, los países y la sociedad en su conjunto. Un partidario de esta idea es Klaus Schwab, para quien la evolución exponencial aliada a la «fusión de esas tecnologías y su interacción en los dominios físico, digital y biológico que hacen que la Cuarta Revolución Industrial sea fundamentalmente diferente de las revoluciones anteriores» (Schwab, 2016: 12).

13. Según datos de la 32.ª Investigación Anual de la FGVcia sobre el Uso de TI en las Empresas, «son 440 millones de dispositivos digitales en uso en Brasil, siendo 198 millones de computadores y 242 millones de *smartphones*. La densidad (per cápita) de dispositivos digitales era del 50% en 2010, y alcanzó el 200% en 2020, es decir, dos dispositivos digitales por habitante» (Meirelles, 2021).

destacar el trabajo *on demand* y el *crowdwork*¹⁴ desarrollados en lo que se llama *gig economy* o «economía de plataforma», término que describe el fenómeno de las plataformas *online*, usadas para facilitar el acceso temporal a bienes y servicios, incluso a la mano de obra (OIT, 2016: 39).

Algunos factores que definen los cambios en el trabajo, en el siglo XXI, particularmente en la mano de obra activa de ámbitos digitales, se pueden agrupar en: i) los nuevos mercados online y bajo demanda, ii) el renacimiento de los generalistas, iii) el trabajo deja de ser definido por la carga horaria y la economía pasa a contar con una rápida mano de obra, utilizada de forma granular y más eficiente, iv) el surgimiento de modelos de negocio que permiten la contratación de microtareas con costos mínimos para una multitud de trabajadores conectados en red, y v) la ascensión del trabajo invisible, esparcido en todo el mundo y ejecutado en el tiempo libre de las personas en plataformas bajo demanda (Sundararajan, 2018: 234-246).

La ocupación de miles de personas en este tipo de actividad se ha vuelto cada vez más visible, principalmente en las grandes ciudades brasileñas, donde es casi imposible salir a las calles sin ver a los repartidores conduciendo sus motocicletas o bicicletas y cargando en sus mochilas los productos de entrega a domicilio.¹⁵

Aunque lo más evidente del trabajo *plataformizado* sea, de hecho, los repartidores y conductores particulares, este modelo de negocio se ha expandido para las más diversas actividades.¹⁶ Impulsados por la pandemia de covid-19, hay estudios recientes que apuntan a un considerable aumento —del 13% al 20% (Guimarães, 2021)—¹⁷ en el número de usuarios de alguna aplicación para trabajar en el último año en el país.

14. El *crowdwork* es el trabajo ejecutado en plataformas online que conectan organizaciones, negocios y empresas con una multitud de individuos dispuestos a realizar las más diversas tareas por las cuales son puntualmente remunerados. Ya en el trabajo *on demand* vía aplicaciones, actividades tradicionales, como transporte, limpieza, servicios generales, entre otros, son ofrecidos a partir de plataformas digitales y aplicaciones de celular, en los que millones de trabajadores se conectan con clientes y prestan sus servicios de forma gerenciada por las aplicaciones intermediadoras, que controlan los patrones de calidad, la selección y la dirección de la fuerza de trabajo, la mayoría de las veces fijando precios e intermediando el pago realizado por clientes (De Stefano, 2015).

15. En 2019, antes de la pandemia de covid-19 que, evidentemente, aumentó el número de personas que usan aplicaciones para trabajar, los repartidores por aplicaciones eran alrededor de 5,5 millones, según un estudio del Instituto Locomotiva, lo que representaba un 23% de todos los trabajadores autónomos de aquel año. En Caio Rinaldi, «Ponte entre aplicativos e clientes, entregadores já são 23% dos autônomos no País», *Estadão*, 16 de abril de 2020, disponible en <https://bit.ly/3SorMEW>.

16. Ejemplos son las aplicaciones para alquilar patinetas, que registran «asociados» que trabajan recogiendo y distribuyéndolas; plataformas que intermedian el trabajo de empleadas domésticas; de trabajadores «múltiples funciones», de profesores particulares e, incluso, de arqueros para juegos amateurs del fútbol (Ibrahim y Almeida, 2020).

17. Fernanda Guimarães, «Cerca de 11,4 milhões de brasileiros dependem de aplicativos para ter uma renda», *CNN Brasil*, 12 de abril de 2021, disponible en <https://bit.ly/3LFz9pt>.

En la mayor parte de los países, incluido Brasil,¹⁸ el trabajo *plataformizado* ha sido encasillado como trabajo autónomo o independiente (OIT, 2016: 39), ampliándose una categoría expresiva y en constante crecimiento también como reflejo de los cambios en las formas de organización empresarial, de un modelo vertical a uno horizontal y flexible (Supiot y otros, 2001: 10). En particular en nuestro país, donde el modelo de seguridad social es eminentemente contributivo, diversos factores, tales como la miopía individual,¹⁹ el bajo o inconstante rendimiento de estos trabajadores, la estacionalidad de la demanda por la mano de obra y la falta de información hacen que una gran cantidad de trabajadores autónomos acabe trabajando de modo informal.

La informalidad, por su parte, viejo problema en nuestro mercado de trabajo, tiende a aumentar cada vez más. Tradicionalmente definido como el grupo de trabajadores asalariados que no tienen un contrato de trabajo formal, su concepto fue ampliado en la literatura para también abarcar a aquellos trabajadores autónomos que no contribuyen con la seguridad social (Ulyssea, 2006: 597).

Además de no contar con ninguna protección laboral, este grupo se destaca por constituir la mano de obra con más baja remuneración media,²⁰ lo que compromete

18. En Brasil, hasta el momento, solo el transporte remunerado privado individual de pasajeros por aplicación está reglamentado en la Ley 13.640/2018 que, no obstante, no dispone sobre derechos laborales e incluso prevé que estos conductores estén afiliados a la seguridad social en calidad de contribuyentes individuales (artículo 11-A, párrafo único, III, de la Ley 12.587/2012 con redacción dada por Ley 13.640/2018), lo que indica la propensión del legislador a mantener a estos trabajadores como autónomos o por cuenta propia. Con respecto a la jurisprudencia, la más importante corte laboral, el Tribunal Superior del Trabajo (TST), ya se ha manifestado sobre este asunto por medio de sus 5.º y 4.º grupos, reconociendo, sin embargo, que la relación es de trabajo autónomo (Brasil. Tribunal Superior del Trabajo. Recurso de Revista núm. 1000123-89.2017.5.02.0038. Recurrente: Uber de Brasil Tecnología Ltda. y Otros. Recurrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Breno Medeiros, Fecha de Juicio: 05/02/2020, 5.º grupo, Fecha de Publicación: DEJT 07/02/2020; y Brasil. Tribunal Superior del Trabajo. Agravo de Instrumento en Recurso de Revista núm. 10575-88.2019.5.03.0003. Agravante: Ricardo Ramos de Sá. Agravada: Uber do Brasil Tecnología Ltda. Relator: Alexandre Luiz Ramos, Fecha de Juicio: 09/09/2020, 4.º grupo. Fecha de Publicación: 11/09/2020).

19. Lawrence Thompson aclara que «la miopía ocurre porque algunas personas le dan poca importancia a la utilidad del consumo futuro cuando toman decisiones económicas». Así, los «jóvenes les dan poca atención a sus necesidades de consumo en la jubilación y ahorran muy poco», sin embargo, el error solo aparece cuando están más cerca del final de su vida activa (Thompson, 2000: 37).

20. Datos de la Investigación Nacional de Muestras de Domicilios Continua (PNAD Continua) del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) informan que durante el último trimestre de 2019 el rendimiento medio habitual de empleados formales del sector privado (con contrato de trabajo) fue de R\$ 2.289, mientras que los informales (sin contrato de trabajo) recibieron, en promedio, R\$ 1.505. La situación es más dramática entre los empleados domésticos, categoría que ocupó en igual período a 6,3 millones de personas, de las cuales apenas 1,7 millones tenían trabajo formal. Para estos, el rendimiento medio de los formales fue de R\$ 1.321, y de los informales, de R\$ 795, valor inferior al salario mínimo vigente en el país (R\$ 998). En Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios Continua (PNAD Continua) del cuarto trimestre de 2020, del Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2021).

su capacidad de participación en un sistema de seguridad social contributivo.

El problema es histórico y común en otros países de América Latina y del Caribe, que registran un nivel de informalidad media de alrededor del 54%, conforme estimativas recientes de la OIT (Barcena y Pinheiro, 2020: 9), lo que llevó a la conclusión de que se trata de un tema estructural que no se resolverá simplemente con políticas de estímulo a la formalización.²¹ Para esta organización, la solución tendría que pasar necesariamente por medidas que separen la protección social de la relación formal de trabajo remunerado (OIT, 2018: 12).

De esta manera, podemos afirmar que estamos viviendo «la erosión del trabajo contratado y reglamentado, dominante en el siglo XX, y asistiendo a su sustitución por otras formas de ocupación como el “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabajo voluntario”, “trabajo atípico”» (Antunes, 2015: 129). El cada vez más escaso empleo tradicional, en el que el obrero cumplía sus funciones de rutina en una empresa durante toda su vida laboral, apoyado por una fuerte organización colectiva de trabajadores y por una red de protección laboral y social, refleja la urgencia de observar nuestro modelo de seguridad social desde este punto de vista, lo que haremos en el próximo ítem.

Seguridad social contributiva como modelo obsoleto e ineficaz

Nuestro modelo de seguridad social, de carácter predominantemente *bismarckiano* y, por lo tanto, organizado bajo la forma de un seguro social, desde su concepción ha buscado la protección de ocupantes de puestos tradicionales de empleo, es decir, aquellos de larga duración y dotados de cierta estabilidad.

Esto se hace evidente cuando analizamos la historia de la seguridad social brasileña, que tiene sus orígenes en grupos de mutuos, consistentes en arreglos de autoprotección, organizados sin ninguna intervención del Estado (Lanzara, 2017: 83) y solo accesibles a pequeños grupos de personas.

Incluso con la posterior intervención estatal en la protección social, notoriamente a partir de la edición de la Ley Eloy Chaves en 1923, marco inaugural de la seguridad en el país, y su organización en Cajas de Jubilación y Pensión (Balera y Fernandes, 2015: 33-34), el sistema —inspirado en el seguro social alemán de carácter contributivo y obligatorio— permanecía selectivo y limitado a determinados grupos.

A partir de eso, el modelo pasó por cambios dispuestos a incluir una gran cantidad de trabajadores, lo que se percibió por la posterior organización en Institutos de

21. Las recientes experiencias brasileñas de estímulo a la formalización de puestos de trabajo no han sido exitosas. Por ejemplo, las políticas de exoneración de la planilla de sueldos, adoptadas a partir de 2011, además del poco (o ningún) impacto en la creación de empleos formales, aumentaron la regresividad del sistema tributario, demandaron la participación de los estratos más pobres en el sustento de la seguridad social —a la que ni siquiera tienen acceso— y desgastaron la relación más estrecha entre contribuciones y beneficios típica del sistema adoptado por nosotros (Paiva y Ansiliero, 2009: 34).

Jubilación y Pensión, de alcance nacional y organizados por clase o categoría profesional (Ibrahim, 2011: 81-90), y por la unificación en 1966, con la creación del Instituto Nacional de Seguridad Social.²²

Sin embargo, en ese momento el sistema todavía permanecía selectivo y limitado a trabajadores urbanos y ocupantes de puestos de empleos formales. Fue solo en la década del setenta que sus puertas se abrieron a otros numerosos e importantes grupos de trabajadores: los rurales, los autónomos y los domésticos.²³

No obstante, la mantención de su organización como un sistema predominantemente contributivo, aunque con acceso franqueado a otros trabajadores que no eran aquellos ocupantes de puestos formales de empleo, llevó a la alta dependencia de la seguridad social brasileña con el mercado de trabajo formal.

A pesar de la promulgación de la Constitución Federal de 1988 y con el objetivo de la universalidad de la cobertura y de la atención (artículo 194, párrafo único, I), la seguridad social jamás consiguió «asegurarle protección social a toda la población ocupada en Brasil, dejando desprotegidos especialmente a los que no tienen acceso a trabajo estable y poseen baja renta» (Silva, 2012: 105).

Las medidas posteriores dirigidas a ampliar la cobertura social en el país, como la creación de la figura del contribuyente individual en 1999²⁴ y las posteriores políticas de reducción de las alícuotas de contribución,²⁵ tampoco fueron capaces de universalizar el acceso al sistema de seguridad social. Entre los brasileños que integran la población económicamente activa, casi la mitad no contribuye en ningún régimen de seguridad social.²⁶

Eso se explica porque el modelo de seguridad social brasileño, aunque soporte algunas prestaciones de carácter asistencial,²⁷ sin la debida previsión de costos especí-

22. Creado por el Decreto Ley 72 de 1966.

23. Los trabajadores rurales comenzaron a ser atendidos en 1963, con la creación del Fondo de Asistencia y Seguridad del Trabajador Rural (FAPTR), complementado por el Programa de Asistencia al Trabajador Rural (PRORURAL), instituido en 1971 por la Ley Complementaria 11. Aun así, a los rurales se les otorgaba apenas un tercio de los beneficios garantizados a los trabajadores urbanos. Los domésticos, a su vez, solo fueron incorporados a la seguridad social en 1972 (Ley 5.859) y los autónomos, en 1973 (Ley 5.890). Sobre la evolución de la seguridad social brasileña, véase Serra e Gurgel (2007).

24. Este tipo de asegurado fue creado por la Ley 9876/1999.

25. Las alícuotas de contribución de los contribuyentes individuales sufrió una reducción del 20% sobre los rendimientos del trabajo para un 11%, en un plan simplificado, y para un 5% en el caso de microempresarios individuales (artículo 21, párrafo segundo, de la Ley 8.212/1991).

26. En 2018, de los 90,9 millones de trabajadores ocupados en la fuerza de trabajo, solo 52,3 millones contribuyen a la seguridad social, permaneciendo fuera no solo la masa de 12,9 millones de desocupados, sino también buena parte de los ocupados. En Brasil, Ministerio de Economía, Secretaría Especial de Seguridad Social y Trabajo (2020), *Boletim Estatístico da Previdência Social*, 25 (2), febrero 2020, disponible en <https://bit.ly/3Sgntfu>.

27. Como ejemplo, podemos citar al pequeño productor rural y al pescador artesanal, que contribu-

fica para su mantención ha conservado características predominantemente *bismarckianas*²⁸ en los moldes del seguro social. Por ello es tan dependiente «de la condición estructural del trabajo asalariado, es decir, cuanto más amplio el nivel de sueldo formal del país, más extensa es la cobertura de la seguridad social, y, cuanto más reducido el sueldo formal, es más limitada» (Silva, 2012: 211-212).

Como hemos visto, nunca hemos alcanzado una situación de pleno empleo en el país (Boschetti, 2008: xii), necesaria para la eficacia de este tipo de protección social y además la empeoran las características del mercado de trabajo contemporáneo como la creciente desregularización y flexibilización del trabajo, el incremento del trabajo autónomo y la informalidad, expresiva, histórica y estructural en el caso brasileño.

En Brasil, el propio trabajo tradicional —contratado a plazo indeterminado y de tiempo integral— ya impone dificultades a los trabajadores cuando se trata de su protección de la seguridad social. La ausencia de un sistema estable de empleo, la alta rotatividad²⁹ en los puestos de trabajo y la «inconstancia de renta y frecuentes pérdidas de la calidad de asegurados» (Silva, 2012: 311) son obstáculos para la eficiencia de un sistema contributivo, sea en función de los períodos en que estos trabajadores están desocupados —y, por lo tanto, no cubiertos—, o de la extrema rigidez en las exigencias para la percepción de beneficios programables.³⁰

Uno de los reflejos de la baja cobertura social es el aumento de la centralidad de la asistencia social³¹ o la «asistencialización»³² de la protección social. En tesis, el subsis-

yen con una alícuota sobre el resultado de la comercialización de la producción y hacen justicia a los beneficios (artículo 195, párrafo octavo, de la CRFB/1988).

28. En el tradicional modelo *bismarckiano*, «la protección no era universal, generalmente limitada a los trabajadores, con riguroso financiamiento por medio de contribuciones sociales de los interesados (trabajadores y empleadores), además de restringir su acción a determinadas necesidades sociales» (Ibrahim, 2011: 78).

29. Según la Relación Anual de Informaciones Sociales (Anuário RAIS), el tiempo medio de permanencia en un empleo subió de 55,4 meses en 2008 a 68,3 meses en 2018, con grandes variaciones conforme el sector. El acceso a esta información se puede realizar inscribiéndose en el sistema de Registro General de Ocupados y Desempleados (CAGED), disponible en <https://bit.ly/3YbbZwY>.

30. Con la última reforma de la seguridad social llevada a cabo en 2019, de carácter paramétrico, la jubilación en valor correspondiente al 100% del valor medio del salario de contribución exige 40 años de contribución, para los hombres, y 35 para las mujeres (párrafos segundo y quinto del artículo 26 de la Enmienda Constitucional núm. 103/2019).

31. Según datos oficiales, hubo un aumento del 89% en los gastos con la asistencia entre 2006 y 2016 En Brasil. Senado Federal. Institución Fiscal Independiente (2017). *Relatório de acompanhamento fiscal. Setembro de 2017*. Brasília: Senado Federal, Instituição Fiscal Independente, disponible en <https://bit.ly/3C4XuBK>.

32. Para algunos autores, el uso del término «asistencialización» podría «reforzar la visión prejuiciosa de la asistencia social, reeditando viejos estigmas y contribuyendo a detener su construcción como política pública de seguridad social» (Degenszajn, Couto y Yazbek, 2012: 459). Por la connotación aquí utilizada, no pretendemos descalificar las acciones de asistencia social como políticas públicas consis-

tema de la asistencia social —de carácter no contributivo, tarifado y condicionado a la demostración de la necesidad del beneficiario (Martínez, 1997: 223)—, al proteger a aquellos que no logran tener la seguridad contributiva, cumpliría un papel complementario para el alcance de la universalidad de la protección social.

Sin embargo, en la práctica esta función es parcialmente realizada, ya que existe una parte expresiva de la clase trabajadora que, además de no conseguir contribuir con la seguridad social, no logra cumplir los requisitos necesarios para la percepción de los beneficios asistenciales. La asistencia «deja completamente al descubierto el problema de cómo asegurarles la renta a los pobres económicamente activos que están en condiciones de trabajar, pero que son rechazados o expulsados del sistema productivo» (Boschetti, 2008: 266). Además, aunque se admitiera que esta complementariedad es eficaz, algunas contingencias quedarían al descubierto, especialmente aquellas de carácter temporal y que pueden llegar a perjudicar a trabajadores más jóvenes, como enfermedades o desempleo, por ejemplo.

Estos subsistemas de la seguridad social tienen propósitos distintos. Mientras la propia seguridad social busca la protección de trabajadores que estén imposibilitados de trabajar y de proveer su propio sustento, la asistencia se dirige a situaciones de combate a la pobreza y a la miseria y al auxilio a los necesitados. Los beneficios asistenciales son mucho más volátiles y, por lo tanto, inadecuados para la protección de la clase trabajadora. Concedidas «conforme la capacidad del gestor» (Martínez, 1997: 220) y fijadas «de acuerdo con los recursos existentes» (Mesa-Lago, 2006: 29), sus prestaciones están mucho más propensas a crisis y a oscilaciones políticas y económicas.

Por otra parte, la seguridad social tiene un nítido carácter secundario con relación al trabajo, además de desempeñar un importante papel como uno de los instrumentos estabilizadores del mercado de trabajo. Por eso, se distancia cada vez más de la realidad de los trabajadores al servirle a menos personas, lo que no solo la aleja de su ideal de universalización (artículo 194, párrafo único, I, de la Constitución Federal), sino también la debilita como sistema dependiente de la solidaridad para mantenerse viable.

De este modo, entendemos que solo un modelo universal de protección social es capaz de corregir los problemas que surgen en la contemporaneidad en el mundo del trabajo (Ibrahim, 2011: 186). La ruptura con el modelo actual es necesaria, puesto que su obsolescencia e ineficacia resultan justamente por depender «fundamentalmente del empleo formal y de aquellos que tienen capacidad contributiva» (Silva, 2012: 297). En este contexto, se presenta como una posible solución la institución de un pilar público y universal de protección a la seguridad social, del cual hablaremos a continuación.

tentes, sino apenas resaltar el protagonismo que han ganado los programas asistenciales a expensas de la búsqueda de la universalización de la seguridad social.

Por un modelo universal de seguridad social

Desde la edición de la clásica obra del Banco Mundial (World Bank, 1994), en la que se sugería un modelo protector segmentado en pilares, innumerables variantes han sido propuestas en el ámbito nacional³³ e internacional.³⁴ Sin embargo, siempre con la previsión de un pilar inicial básico y no contributivo de protección, a veces universal y a veces dirigido (*means tested*).

Independientemente de la organización protectora que se pretenda adoptar, la existencia de un pilar básico de carácter no contributivo es una medida que se impone delante de las dificultades enfrentadas por el mercado de trabajo bajo la mirada de la protección social, particularmente por el crecimiento del trabajo atípico. Modelos únicamente contributivos, como el brasileño, son vinculados, inevitablemente, «a alguna forma de empleo, ya sea a través de un vínculo explícito a la actividad económica, o implícitamente, puesto que la capacidad de contribución depende de un cierto nivel y de una regularidad de rendimientos» (OIT, 2010: 8), residiendo, justamente ahí, su obsolescencia e ineficiencia en la contemporaneidad.

Por esta razón, las reformas meramente paramétricas,³⁵ como las que ha sufrido nuestra seguridad social,³⁶ no están aptas para alcanzar —ni siquiera tienen como objetivo— la universalidad de la cobertura.

Tampoco la posibilidad de inserción de nuevos beneficios de tipo asistencial en el ámbito de la seguridad social —recientemente franqueada por el constituyente reformador (párrafo 12 del artículo 201 de la Constitución Federal con redacción dada por la Enmienda Constitucional núm. 103/2019)— puede ser vista como una salida eficiente para alcanzar dicho objetivo. La clase trabajadora es demasiado heterogénea y soluciones de este tipo llevarían fatalmente a excluir a determinados grupos.

Así, defendemos la adopción de un pilar básico de protección universal, no contributivo, de beneficio definido, costado por impuestos y generado por el Estado, «buscando garantizar el mínimo existencial y constituido en el régimen de repartición simple» (Ibrahim, 2011: 186). Su cobertura debe enfocarse en los riesgos previamente determinados en la ley, observando las normas mínimas de seguridad social

33. Véanse Ibrahim (2011) y Zylberstajn (2016).

34. Véanse OIT (2010), y Holzmann y Hinz (2005).

35. «Las reformas no estructurales o paramétricas mejoran el sistema de seguridad pública para fortalecerlo financieramente a largo plazo; por ejemplo, aumentan la edad de jubilación o las contribuciones, o regulan de manera más rigurosa la fórmula para el cálculo del beneficio» (Mesa-Lago, 2006: 41).

36. Las alteraciones más profundas por las cuales pasó la seguridad brasileña después de 1988, todas de índole paramétrica, fueron instituidas por las Enmiendas Constitucionales números 3/1993, 20/1998, 41/2003, 47/2005, 70/2012, 88/2015 y 103/2019.

previstas en la Convención núm. 102, de 1952, de la OIT, aunque se amplíe gradualmente como se ha visto en la conquista de otros derechos fundamentales.³⁷

El acceso al pilar básico protector debe ser universal y, por lo tanto, no condicionado a pruebas o a la comprobación de requisitos relacionados a la necesidad del individuo. Las ventajas de la universalidad son las más diversas, entre las cuales destacamos el blindaje contra los efectos estacionales en el mercado laboral producto de la disociación de la fuente de costeo de los rendimientos de trabajo, la centralidad de la seguridad social en la protección de trabajadores, la atenuación de los impactos en las formas atípicas de trabajo, la represión al estigma³⁸ de los beneficiarios y la reducción en los costos de gerenciamiento y fiscalización (Ibrahim, 2011: 187-188).

El enfoque político en los acuerdos contributivos y la limitada atención dedicada al diseño de este primer pilar básico y no contributivo de protección en los países en desarrollo no tienen explicación, principalmente cuando ya hay un consenso de que aquellos modelos no son adecuados para cubrir a todos los trabajadores, en especial a los más pobres, que ocupan de forma intermitente puestos formales de trabajo o incluso aquellos que trabajan de manera informal (Willmore, 2007).

Una de las consecuencias de la falta de atención es la formulación de críticas a los beneficios universales que, muchas veces, resultan de puntos de vista parciales y carecen de sólidos fundamentos empíricos. Las más comunes se basan en la supuesta falta de eficiencia y de sustentabilidad; en la injusticia, la ausencia de estímulo a la participación en el mercado formal de trabajo y en limitar la posibilidad de aplicación solo a países ricos. Sin embargo, veremos que dichos argumentos no tienen fundamentos.

La alegada ineficiencia se apoya en el argumento de que, por no estar dirigidos, los beneficios universales acabarían siendo pagados a aquellos que no los necesitan, desperdiciando recursos públicos. No obstante, además de haber mecanismos que permiten la recuperación por medio de un ajuste posterior de los gastos mediante la compensación con otros rendimientos (*claw back*) (Willmore, 2007), la verdad es que poco se sabe sobre el costo global de operacionalización de tales beneficios dada la ausencia de estudios —particularmente bajo una perspectiva comparativa— que evalúe los impactos y la eficiencia de ese tipo de beneficio. También, las pruebas de elegibilidad son caras y pueden llevar a resultados injustos y facilitar fraudes (Cobo, 2012: 46-47).

La falta de sustentabilidad, en tanto, es invocada por aquellos que creen que, con el envejecimiento de la población, el beneficio universal no tendría condiciones de

37. El propio Plan Beveridge, aceptado por el gobierno inglés en 1943, fue instituido progresivamente en Inglaterra tras la Segunda Guerra Mundial: primero fue habilitado el Family Allowance Act en 1945, seguido del National Insurance Act de 1946 y del National Assistance Act de 1948 (Atkinson, 1969: 22-23).

38. Al distinguir a individuos con base en criterios económicos, los beneficios dirigidos están más propensos a generar el estigma de los destinatarios, a diferencia de los beneficios universales debidos a todos por su calidad de ciudadanos.

mantenerse. El argumento, aparte de ser tendencioso —ya que no considera a todas las personas dependientes en el cálculo de la tasa de dependencia, sino solo a jóvenes y ancianos (Gusmano y Okma, 2018: S58)—, se preocupa únicamente del aspecto económico. Sin embargo, la sustentabilidad, que está exactamente en el equilibrio de las funciones económica y social (Uthoff, 2002: 42-43) del sistema de seguridad social, no puede ser vista solamente desde esta perspectiva.

Sobre este aspecto, aunque el costo de un determinado modelo en Brasil tienda a elevarse debido al rápido proceso de envejecimiento de nuestra población³⁹ (Alves, 2019), una vez asimilada esta política por toda la sociedad como un instrumento viable que garantice la dignidad a los ciudadanos y contribuya al desarrollo socioeconómico, es posible que el gasto sea visto como un factor marginal, sin aptitud para conducir a un rechazo popular y político de un beneficio universal.

Hay, incluso, quienes observan en los beneficios universales una forma de injusticia, ya que los ricos viven más que los pobres y, en consecuencia, recibirían prestaciones por más tiempo. Igualmente, estos críticos entienden que los gastos con el futuro (niños y adolescentes) serían sacrificados con el destino de los recursos a personas mayores e improductivas.

La primera crítica es refutada por el hecho de que, aunque los ricos vivan más que los pobres,⁴⁰ en un sistema tributario equitativo también tienden a contribuir más (Willmore, 2007). Ya la segunda crítica es incompleta, ya que considera solo las transferencias de recursos de jóvenes para ancianos, y no al contrario (Willmore, 2007).

El argumento de que la concesión de un beneficio universal desincentivaría la participación en el mercado formal de trabajo está cargado de ideas morales y sin ningún fundamento empírico. Además de que la decisión del individuo se basa en diversos criterios relacionados al costo-beneficio de sus acciones, entre los cuales el incentivo —o su falta— representa apenas efectos marginales (Spicker, 2006), la alegación no contempla otros obstáculos de acceso y permanencia en el mercado laboral, como, por ejemplo, la oferta de guarderías, la división sexual del trabajo doméstico y la educación.

Finalmente, la creencia de que los beneficios universales son apenas accesibles a países ricos ya fue desmitificada, lo que no pasa de una suposición equivocada que ni siquiera ha sido comprobada empíricamente (OIT, 2010). De hecho, islas Mauricio,

39. José Eustáquio Diniz Alves, «O Índice de Envelhecimento no Brasil e no mundo», *Portal do Envelhecimento e Longeviver*, 18 de septiembre de 2019, disponible en <https://bit.ly/3BFCdgK>.

40. De acuerdo con datos de la Tabla Completa de Mortalidad en Brasil del IBGE, en 2018, la expectativa de vida al nacer en Brasil era de 76,3 años, registrándose diferencias considerables al depender del estado de la federación. Maranhão era el estado con la menor expectativa de vida (71,1 años) y Santa Catarina con la más alta (79,7 años). En Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019), *Tábua completa de mortalidade para o Brasil - 2018: Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil*, disponible en <https://bit.ly/3FC5UBt>.

Namibia, Botsuana, Bolivia, Nepal, Samoa y Kosovo (Willmore, 2006) son países con PIB inferior al brasileño y han adoptado beneficios universales de protección social.

El argumento, en verdad, se refiere mucho más a razones políticas que económicas, ya que los países gastan grandes sumas en la mantención de los propios sistemas contributivos, en las concesiones de impuestos para los que ahorran para su jubilación (Willmore, 2007) y en exoneraciones fiscales, a modo de ejemplo.

Las críticas, por lo tanto, se centran en aspectos eminentemente económicos, dejando de lado temas efectivamente centrales, como la ineficiencia de modelos puramente contributivos y la búsqueda por valores que rigen la seguridad social (justicia social, bienestar y solidaridad).

Por consiguiente, un modelo de seguridad social verdaderamente inclusivo, apto para proteger a la clase trabajadora en sus más diversas formas de manifestación, pasa necesariamente por la búsqueda de un sistema fundado en un pilar de acceso universal. Basado en la solidaridad, este modelo «que da consistencia al supuesto compromiso colectivo de la sociedad en defensa del derecho de protección a todos, de la igualdad entre los miembros de la sociedad en relación con los derechos de protección al trabajo» (Silva, 2012: 174), es el elemento que falta para el proyecto, aún inacabado, de la Constituyente de 1988 de proporcionar seguridad social a todos.

Conclusiones

La pandemia de covid-19 ha hecho que todas las personas cambien sus hábitos de vida, desde los más sencillos, como lavarse las manos constantemente y alimentarse de forma más saludable, hasta los más complejos, como comunicarse y divertirse. Igualmente, el modo de trabajar está siendo inmensamente influenciado por nuevas condiciones impuestas.

De este modo, el trabajo, que ya ha sufrido profundos e intensos cambios desde la adopción de un modelo flexible de acumulación, tiende a seguir por este camino, lo que hace que la clase trabajadora se vuelva cada más heterogénea.

Con respecto a la protección laboral de los trabajadores, particularmente en Brasil, hemos visto que no hemos conseguido alcanzar la universalidad y ni siquiera un nivel aceptable de cobertura para la seguridad social. Pese a las políticas de incentivo a la inclusión de nuevos grupos de empleados, el resultado todavía no es satisfactorio.

La seguridad social, como sistema que busca proteger a sus trabajadores sin condiciones de ejercer actividades laborales, y, por lo tanto, de mantenerse por medios propios, solo será eficaz y justa cuando asuma los cambios ocurridos en el mundo laboral y se adapte a ellos, universalizando el acceso y desvinculándose —al menos en su nivel más básico— del trabajo formal asalariado.

Por esta razón, la adopción de un pilar de protección universal, que atienda las demandas redistributivas y que cubra los riesgos sociales, administrado por el Estado,

financiado por toda la sociedad a través de impuestos y organizado en un régimen de repartición simple se presenta como solución viable para alcanzar este ideal.


Referencias


- ANTUNES, Ricardo (2009). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2.^a ed. São Paulo: Boitempo.
- . (2015). *Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 16.^a ed. São Paulo: Cortez.
- ATKINSON, A. B. (1969). *Poverty in Britain and the reform of Social Security*. Cambridge: Cambridge University Press.
- BALERA, Wagner (2010). *Noções preliminares de direito previdenciário*. 2.^a ed. São Paulo: Quartier Latin.
- BALERA, Wagner y Thiago D'Avila Fernandes (2015). *Fundamentos da seguridade social*. São Paulo: LTr.
- BARCENA, Alicia y Vinícius Pinheiro (2020). *El trabajo en tiempos de pandemia: Desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (covid-19)*. CEPAL/OIT.
- BEDIN, Gilmar Antonio y Joice Graciele Nielsson (2013). «A crise da década de 1970: Observações sobre as ideias neoliberais e suas consequências». En Lucia Cortes da Costa, Vera Maria Ribeiro Nogueira y Vini Rabassa Silva (organizadores), *A política social na América do Sul: Perspectivas e desafios no século XXI*. Ponta Grossa: UEPG.
- BERNARDO, Marcia Hespanhol (2009). *Trabalho duro, discurso flexível: Uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Expressão Popular.
- BOSCHETTI, Ivanete (2008). *Seguridade social e trabalho*. Brasília: Letras Livres, UnB.
- COBO, Barbara (2012). *Políticas focalizadas de transferência de renda: Contextos e desafios*. São Paulo: Cortez.
- DEGENSZAJN, Raquel Raichelis, Berenice Rojas Couto y Maria Carmelita Yazbek (2012). «O sistema único de assistência social no Brasil: Apresentando a pesquisa, problematizando a política social». *Revista de Políticas Públicas*, número especial: 453-460.
- DELGADO, Maurício Godinho (2017). *Capitalismo, trabalho e emprego: Entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. 3.^a ed. São Paulo: LTr.
- DE STEFANO, Valerio (2015). «The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy». *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3): 471-504.
- EBERHARD, Birgit, Mickael Podio, Azucena Pérez Alonso, Evita Radovica, Lidija Avotina, Liga Peiseniece, Maria Caamaño Sendon, Alison Gonzales Lozano y Joan Solé-Pla (2017). «Smart work: The transformation of the labour market due to the

- fourth industrial revolution (I4.0)». *International Journal of Business & Economic Sciences Applied Research*, 10 (3): 47-66.
- GUSMANO, Michael K. y Kieke G.H. Okma (2018). «Population aging and the sustainability of the welfare state». *Hastings Center Report*, 48: S57-S61.
- HOLZMANN, Robert y Richard Hinz (2005). *Old-age income support in the 21st century: An international perspective on pension systems and reform*. Washington: World Bank.
- IBRAHIM, Fábio Zambitte (2011). *A previdência social no estado contemporâneo: Fundamentos, financiamento e regulação*. Niterói: Impetus.
- IBRAHIM, Fábio Zambitte y Fernanda Cabral de Almeida (2020). «Previdência Social para todos: Uma resposta às mudanças no mundo do trabalho em face da Quarta Revolução Industrial». *Revista Brasileira de Direito Previdenciário*, 58: 40-58.
- LANZARA, Arnaldo Povoas (2017). *A construção histórica do estado social no Brasil e no Chile: Do mutualismo ao seguro*. Curitiba: CRV.
- MARTINEZ, Wladimir Novaes (1997). *Curso de direito previdenciário. Tomo I - Noções de direito previdenciário*. São Paulo: LTr.
- MEIRELLES, Fernando S. (2021). *Uso da TI - Tecnologia de Informação nas Empresas*. 32.^a ed. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas.
- MESA-LAGO, Carmelo (2006). *As reformas de previdência na América Latina e seus impactos nos princípios de seguridade social*. Brasília: Ministério da Previdência Social.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo (2010). *Extending social security to all: A guide through challenges and options*. Ginebra: OIT.
- . (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Ginebra: OIT.
- . (2018). *Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe*. Panorama Laboral Temático, 4. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- PAIVA, Luis Henrique y Graziela Ansiliero (2009). «A desoneração da contribuição patronal sobre a folha de pagamentos: Uma solução a procura de problemas». *Planejamento e políticas públicas*, 1 (32): 9-28.
- SCHWAB, Klaus (2016). *The fourth industrial revolution*. Ginebra: World Economic Forum.
- SERRA E GURGEL, J. B. (2007). *Evolução da previdência social*. 2.^a ed. Brasília: FUNPREV.
- SILVA, Maria Lucia Lopes da (2012). *Previdência social no Brasil: (Des)estruturação do trabalho e condições para sua universalização*. São Paulo: Cortez.
- SPICKER, Paul (2006). «Understanding incentives». *Report on Incentive Structures of Social Assistance in South Africa*. Department of Social Development, Pretoria, Republic of South Africa.

- SUNDARARAJAN, Arun (2018). *Economia compartilhada: O fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão*. Trad. por. por André Botelho. São Paulo: Senac São Paulo.
- SUPIOT, Alain, María Emilia Casas, Jean de Munck, Peter Hanau, Anders L. Johanson, Pamela Meadows, Enzo Mingione, Robert Salais y Paul van der Heijden (2001). *Beyond employment: Changes in work and the future of labour law in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- THOMPSON, Lawrence (2000). *Mais velha e mais sábia: A economia dos sistemas previdenciários*. Ministério da Previdência e Assistência Social. Trad. por por Celso Barroso Leite. Brasília: Coleção Previdência Social.
- ULYSSEA, Gabriel (2006). «Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: Uma resenha da literatura». *Brazilian Journal of Political Economy*, 26 (4): 596-618.
- UTHOFF, Andras (2002). «Mercados de trabajo y sistemas de pensiones». *Revista de la CEPAL*, 78: 39-53.
- WILLMORE, Larry (2006). *Non-contributory pensions: Bolivia and Antigua in an international context*. Santiago: United Nations.
- . (2007). «Universal pensions for developing countries». *World Development*, 35 (1): 24-51.
- WORLD BANK (1994). *Averting the old age crisis: Policies to protect the old and promote growth*. Washington: World Bank.
- ZYLBERSTAJN, Hélio (2016). «Construindo um sistema único de Previdência Social no Brasil: Síntese da proposta». *Fipe e FEA/USP*, julio 2016. Disponible en <https://bit.ly/3dAAaTh>.

Sobre los autores

FÁBIO ZAMBITTE IBRAHIM es abogado y maestro en Derecho de la Pontificia Universidad Católica. Además, es profesor adjunto de Derecho Financiero de la Universidad del Estado de Río de Janeiro, profesor titular de Derecho Laboral y Tributario de IBMEC, y doctor en Derecho Público del Programa de Posgrado de Derecho de la Universidad del Estado de Río de Janeiro. Su correo electrónico es zambitte@fabio-zambitte.com.br.  <https://orcid.org/0000-0003-1519-0540>.

FERNANDA CABRAL DE ALMEIDA es maestra de Derecho del Programa de Posgrado de Derecho Laboral de la Universidad del Estado de Río de Janeiro y especialista en Derecho Procesal Civil de la PUC-Río. También es servidora del Tribunal Regional del Trabajo de la 1.ª Región. Su correo electrónico es fernanda.cabral5@gmail.com.  <https://orcid.org/0000-0003-0706-3592>.

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Luis Lizama Portal

EDITOR

Claudio Palavecino Cáceres

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)