



Observatório Laboral das Américas

RELATÓRIO ESPECIAL:

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E OS DIREITOS
DAS MULHERES TRABALHADORAS DE QUATRO
PAÍSES ANDINOS FRENTE À COVID-19:
COLÔMBIA, PERU, EQUADOR, BOLÍVIA**



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE
TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS



CONFEDERACIÓN SINDICAL
INTERNACIONAL

ITUC CSI IGB

COM O APOIO DE:



ULANDSSEKRETARIATET – DTDA
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY

Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas - CSA

Secretariado Executivo CSA

Hassan Yussuff - **Presidente**

Francisca Jiménez - **Presidenta adjunta**

Toni Moore - **Presidenta adjunta**

Rafael Freire Neto - **Secretário-Geral**

Jordania Ureña Lora - **Secretária de Política Sindical e Educação**

Cícero Pereira da Silva - **Secretário de Políticas Sociais**

Bárbara Figueroa - **Secretária de Política Econômica e Desenvolvimento Sustentável.**

Coordenação

Equipe de Assessoria da CSA

Elaboração do relatório

Anderson Bernal

Suelen Castiblanco

Santiago Henao

Laura Moisa

Revisão

Equipe de Assessoria da CSA

Tradução

Mauro Pintos

Desenho gráfico e layout

María Eugenia Salas.

Agradecimentos

Este relatório foi realizado graças à cooperação da Agência Sindical Dinamarquesa para o Desenvolvimento (DTDA, anterior Conselho Sindical Dinamarquês da LO/FTF), Programa de Cooperação CSA-LO/FTF: Direitos Trabalhistas e Integração Regional nos marcos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8. 2019-2021.

Todos os direitos reservados © 2020,

Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas

Rua Buenos Aires, 404/406 - Montevideú, 11000 - Uruguai www.csa-csi.org

Dezembro 2020

RELATÓRIO ESPECIAL:

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E OS DIREITOS
DAS MULHERES TRABALHADORAS DE QUATRO
PAÍSES ANDINOS FRENTE À COVID-19:
COLÔMBIA, PERU, EQUADOR, BOLÍVIA**



ULANDSSEKRETARIATET – DTDA
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY

Apresentação

O impacto da pandemia da covid-19 tem se manifestado de forma diferenciada em diversos setores. As condições de trabalho e os direitos das mulheres dos países andinos foram fortemente atingidos, tornando mais graves as condições acumuladas de etapas anteriores em razão de padrões estruturais de viés patriarcal. Para dar início à análise dessa realidade, a CSA (nos marcos do **Observatório Laboral das Américas**, iniciativa que conta com o apoio de diversas entidades de cooperação, entre elas a Agência Sindical Dinamarquesa para o Desenvolvimento (DTDA), através do programa Direitos Trabalhistas e Integração Regional nos marcos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8, desenvolvido com as centrais sindicais da Bolívia, Equador, Peru e Colômbia), contratou os serviços de uma equipe consultora para realizar uma primeira aproximação a essa realidade, através de um relatório especial. Este relatório apresenta um panorama geral dos impactos da pandemia da covid-19 na região andina; analisa as brechas no mercado de trabalho, os impactos em termos de violência e do trabalho de cuidados; e faz uma recapitulação das mobilizações sociais e das medidas e políticas implementadas.

Entre as principais contribuições do relatório, destaca-se a análise do impacto diferenciado da covid-19 nas mulheres trabalhadoras.

Historicamente, as mulheres foram atingidas pela perda da qualidade do trabalho. Nos últimos 30 anos isso se associa, entre outras medidas, à flexibilização trabalhista promovida pelo modelo neoliberal, que promove relações de trabalho baseadas em condições de informalidade.

Na pandemia, e por causa do fechamento de espaços de cuidado de crianças e pessoas idosas, as tarefas de cuidados nos domicílios aumentaram. As mulheres com empregos em condições formais foram impactadas pela distribuição de tarefas que caracteriza a situação do emprego na região, sendo que os setores com maior quantidade de trabalhadoras são os de comércio e serviços. Quem estava trabalhando em condições de informalidade antes da pandemia, não tinha um mínimo de segurança diante do isolamento, fazendo com que os auxílios estatais, em todos os casos, fossem focalizados e insuficientes.

Por outro lado, o aumento do teletrabalho ou trabalho remoto impactou no cotidiano das trabalhadoras. Segundo o Centro de Estudos para o Desenvolvimento Laboral e Agrário (CEDLA), os efeitos do teletrabalho oferecem vantagens para empregadoras/es, vinculadas ao aumento da produtividade e redução de custos; as desvantagens para trabalhadoras/es têm a ver com: falta de comunicação, problemas de segurança, impossibilidade de conciliar a vida familiar e o isolamento forçado, que inclusive dificulta o aproveitamento de possíveis vantagens que podem ocorrer pela redução do tempo em deslocamentos e pela flexibilidade de horários.

As medidas de isolamento aumentaram os níveis de estresse dentro das casas. Isso, somado à ausência de renda e a padrões culturais machistas, levou a um aumento significativo da violência de gênero e doméstica.

Neste relatório destaca-se a necessidade, nos países andinos, de estruturar e implementar políticas públicas que levem em conta, por um lado, as condições de trabalho desiguais das mulheres e, por outro, o impacto diferenciado que tem a crise gerada pela covid-19.

Para a CSA essa contribuição é o início de uma análise que deve continuar sendo realizada ao longo do tempo, para entender e dimensionar como as mulheres sofrem consequências específicas em razão de sua condição de gênero, e que deverá servir de base para que as organizações filiadas e fraternas nos países andinos, assim como a própria CSA, possam orientar sobre políticas específicas de atenção com perspectiva de gênero para trabalhadoras.

Rafael Freire Neto
Secretário-Geral
CSA

1. Panorama

A crise econômica e social gerada pela pandemia da covid-19 encontra a região latino-americana em geral, e os países andinos em particular, em meio a um comportamento negativo da economia, deterioramento das condições do mundo do trabalho e fortes protestos sociais. A Colômbia e o Peru se caracterizam por uma tradição de governos de direita, em um processo constante de implementação de medidas neoliberais e antitrabalhistas em suas legislações. Por outro lado, Bolívia e Equador sofreram uma ruptura violenta em seus governos progressistas que, durante mais de uma década melhoraram de forma substancial as condições sociais e econômicas de dois países que são fortemente desiguais.

No plano econômico, a covid-19 chega na América Latina depois de um frágil desempenho macroeconômico da região, resultado de dois anos de contrações econômicas e um forte deterioramento dos termos de intercâmbio, provocado por uma queda dos preços internacionais das commodities. A queda no gasto público, o mau desempenho exportador, o aumento sustentado da inflação, a redução do consumo privado e a incerteza econômica global, levaram as projeções econômicas a apontar um crescimento médio em 2019 na região de apenas 0,5%, e de 2,6% para os países andinos (CEPAL, 2019).

Esse comportamento da economia teve efeitos devastadores na qualidade do emprego na região. Segundo a CEPAL (2019), de 2013 a 2017 a taxa de ocupação urbana diminuiu de 58,1% para 57,1%, e a taxa de desocupação passou de 7,1% para 9,3%. Nesse contexto econômico, a demanda das empresas por trabalhadores/as em condições formais diminuiu, o que fez com que a maior fonte de empregos da região seja de caráter informal, com vulnerabilidade alta e condições de proteção precárias. Na verdade, o trabalho por conta própria foi responsável por 49% dos novos empregos gerados na região, perante 37% do trabalho assalariado.

Esse panorama acabou gerando um deterioramento da qualidade do emprego e das condições de trabalho nas economias da região. Isso é ainda mais grave para as mulheres, que têm taxas de participação e ocupação sempre menores às dos homens, com níveis menores de remuneração e renda, e com condições de trabalho mais desvantajosas.

1.1. Mercado de trabalho e brechas

COLÔMBIA

O caso colombiano é um exemplo claro do deterioramento das condições de trabalho e, especialmente, do aumento das brechas de gênero devido à covid-19. Segundo dados da Grande Pesquisa Integrada de Domicílios (GEIH, nasiglaemespanhol), do Departamento Administrativo Nacional de Estatística (DANE), em 2019 e 2020, como mostra a Tabela 1, a População Economicamente Ativa (PEA) teve um aumento na brecha entre homens e mulheres de 4,2%. As quedas mais fortes na participação das mulheres aconteceram nas posições ocupacionais de relações de trabalho patrão-empregado (36,3%), emprego particular (23,1%), emprego doméstico (34,3%), e trabalho por conta própria (14,4%).

Por outro lado, na composição entre ocupados, inativos e desempregados, também é possível observar um impacto maior nas mulheres.

Segundo o DANE (2020), a brecha de ocupação entre homens e mulheres aumentou 3,20 pontos percentuais entre 2019 e 2020. Quanto à brecha de desemprego, o aumento foi de 3,50%. Por último, a brecha entre mulheres e homens inativos também teve um crescimento de 1,60%, passando de 29,80% em 2019 para 31,40% em 2020.

Tabela 1. Indicadores e brechas de gênero no trabalho na Colômbia

Indicador	PEA		Ocupação		Desemprego		Inativos	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Homens	57,1 %	59,2 %	67,3 %	61,1 %	8,3 %	13,9 %	35,1 %	34,3 %
Mulheres	42,9 %	40,8 %	45,6 %	36,2 %	13,7 %	22,8 %	64,9 %	65,7 %
Brecha	14,2 p.p.*	18,4 p.p.	21,7 p.p.	24,9 p.p.	5,4 p.p.	8,9 p.p.	29,8 p.p.	31,4 p.p.

* Pontos percentuais (na medição das brechas: diferença entre percentagem de homens e percentagem de mulheres em cada um dos indicadores).

Em relação à brecha salarial, em 2018 era de 12% (DANE e ONU Mulheres, 2020), o que significa que, a cada 100 pesos colombianos que um homem recebe por realizar um trabalho, as mulheres recebem pelo mesmo trabalho, em geral, 88 pesos. Isso se intensifica em níveis educativos mais baixos.

Todas essas tendências se explicam, segundo Becerra et al. (2020), por dois motivos: primeiro, o fechamento de

atividades presenciais em escolas e instituições de cuidado infantil, onde as tarefas são assumidas principalmente por mulheres; segundo, pela concentração do emprego feminino em atividades econômicas mais vulneráveis e que foram mais atingidas pela crise, entre as quais o DANE (2019), destaca: hotéis e restaurantes, serviços domésticos, confecção de roupas, outras atividades empresariais e comércio varejista. Nesse sentido, enquanto não

forem reconhecidos os aspectos da produção, reprodução e os cuidados, como trabalho, considerando-os parte do processo de superação das desigualdades sociais e de gênero, o panorama para o emprego das mulheres no médio e longo prazo não é muito promissor.

Uma situação que se torna mais preocupante em meio à pandemia é a informalidade, já que são as mulheres as que historicamente têm taxas de informalidade mais altas, vulnerabilizando sua autonomia econômica. Segundo o DANE (2020) e dados da GEIH, a informalidade em mulheres diminuiu entre 2019 e 2020, e a dos homens aumentou. No entanto, esse comportamento pode ser consequência dos tempos desproporcionais que as mulheres dedicam aos cuidados não remunerados, especialmente em meio à crise sanitária.

Por último, existe um cenário ainda incerto nas condições trabalhistas e que tem a ver com as jornadas de trabalho e o teletrabalho, ambos aspectos que se tornaram mais complexos devido ao isolamento social. Por um lado, o Decreto 770 de 2020 introduziu um novo cenário nos tempos de trabalho, pois permitiu a flexibilização das jornadas de trabalho por causa da emergência sanitária, deixando para o acordo mútuo a possibilidade de aumentar as horas trabalhadas até um máximo de 12, distribuídas em 4 dias de trabalho. No entanto, a posição de poder do empregador pode precarizar as condições de trabalho. Um exemplo disso são as denúncias reunidas no relatório “Impacto da covid-19 nos direitos trabalhistas nas Américas” da CSA que mostra que 39,5% dos sindicatos filiados e fraternos denunciaram um aumento forçado das horas extras. Essa sobrecarga de trabalho está muito relacionada ao teletrabalho que, embora na Colômbia já estivesse regulamentado pela Lei 1221 de 2008, e havendo 122.278 teletrabalhadores no país segundo o MINTIC (2018), foi

implementado de forma imediata sem que as empresas estivessem preparadas para isso. Segundo ACRIP (2020), 98,8% das empresas começaram a implementar de alguma forma o trabalho remoto.

PERU

A partir dos dados da Pesquisa Permanente do Emprego em Lima Metropolitana, no terceiro trimestre de 2020 houve uma redução da PEA de 12,1%. Como mostra a Tabela 2, esse impacto foi maior para as mulheres, aumentando a brecha em 4,6%, ao passar de 7,2% para 11,8%.

Isso se explica pelo fato de que, embora a redução da PEA tenha sido tanto para mulheres quanto para homens, no caso das mulheres a redução foi de 16,1%, enquanto no dos homens foi de 8,6% (INEI, 2020b). A população ocupada do país teve uma redução de 39,6%.

Assim como no caso da PEA, o impacto foi maior sobre as mulheres, já que tiveram uma redução de 43,2%, enquanto para os homens a cifra foi de 37,6% (INEI, 2020c), aumentando assim a brecha de participação nos ocupados em 4,4% em comparação com 2019.

Em 2019, as mulheres tinham uma maior presença no subemprego por horas, com uma brecha de participação de 22,8% em comparação com os homens. Em 2020, a brecha passou a estar do lado dos homens, com 13,4%. Além disso, em relação ao subemprego por renda, enquanto em 2019 houve predominância feminina, em 2020 a brecha passou a ser quase nula. Isso se explica pelo aumento de ocupados formais homens que passaram para o subemprego, mas também pelo aumento de mulheres que passaram para a inatividade para realizar tarefas de cuidados. A taxa de desemprego nacional dobrou em comparação com a de 2018, chegando a 9,6% (INEI, 2020; Agência EFE, 2020). O impacto foi maior nas zonas urbanas.

Em Lima Metropolitana, por exemplo, a taxa de desemprego atingiu 15,6%, mantendo-se o impacto maior nas mulheres, cuja taxa ficou em 16,3% (INEI, 2020b).

Tabela 2. Indicadores e brechas de gênero no trabalho no Peru

Indicador	PEA		Ocupados		Subemprego por horas		Subemprego por renda		Taxa de desemprego		
	Ano	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Homem		53,6 %	55,9 %	54,1 %	56,3 %	38,6 %	56,7 %	37,5 %	49,7 %	5 %	15 %
Mulher		46,4 %	44,1 %	45,9 %	43,7 %	61,4 %	43,3 %	62,5 %	50,3 %	6,8 %	16,3 %
Brecha		7,2 p.p.*	11,8 p.p.	8,2 p.p.	12,6 p.p.	-22,8 p.p.	13,4 p.p.	-25 p.p.	-0,6 p.p.	-1,8 p.p.	-1,3 p.p.

* Pontos percentuais (na medição das brechas: diferença entre porcentagem de homens e porcentagem de mulheres em cada um dos indicadores).
Nota: A informação é sobre Lima Metropolitana

Segundo dados da Pesquisa Nacional de Domicílios (ENAH0, na sigla em espanhol), do Instituto Nacional de Estatística e Informática (INEI), em 2018, as mulheres que ocupavam posições de empregadoras, assalariadas ou independentes representavam 40,2% do total da PEA; elas representam 68,5% do Trabalho Familiar Não Remunerado (TFNR), e 95,4% do Trabalho Doméstico. Além disso, das mulheres que pertencem à PEA, 82% trabalha em micro ou pequenas empresas (de 1 a 5 trabalhadores), que se caracterizam por condições precárias de trabalho (INEI, 2018; Jaramillo e Ñopo, 2020).

Em relação à brecha salarial, em 2017 no Peru, a brecha salarial média era de 28,4%. Embora a participação feminina no trabalho no setor público esteja próxima à paridade (47%), ainda existe uma diferença salarial de 18%. No setor privado formal essa situação é ainda mais difícil para as mulheres, que têm uma participação de apenas 34,8%, com uma brecha salarial de 30% (SERVIR, 2017).

Em março de 2020, segundo um relatório técnico realizado pelo INEI, essa brecha teve um aumento de 30,5% (INEI, 2020; RPP, 2020).

Em Lima Metropolitana, a inatividade no terceiro trimestre de 2019 atingia 2.564.500, dos quais 35,7% eram homens e 64,3%, mulheres. A inatividade aumentou por causa do isolamento social, a suspensão de atividades e a consequente perda de empregos, com um aumento de 28,8%; no caso dos homens o aumento foi de 30,9% e no das mulheres foi de 27,6% (INEI, 2020b). Embora o aumento porcentual da inatividade tenha sido menor nas mulheres do que nos homens, as mulheres, antes da pandemia, já possuíam altos níveis de inatividade: em 2020, há 43,2% mais mulheres inativas do que homens nessa condição (INEI, 2020b). É claro que trata-se de uma inatividade ativa devido aos trabalhos não remunerados das mulheres.

Apesar de não haver dados no Peru de 2020 que permitam avaliar de forma

quantitativa o efeito da pandemia no tempo que dedicam homens e mulheres às atividades remuneradas, a quarentena levou as mulheres a aumentarem as horas de cuidados no domicílio com maior intensidade, o que se reflete em uma redução do tempo dedicado às atividades remuneradas, aumentando assim a diferença nas horas trabalhadas entre homens e mulheres.

Segundo a ENAHO, em 2017 os setores com maior participação feminina eram serviços (40,5%), atividades comerciais (25,6%) e agricultura (22,3%) (INEI, 2017). Esse cenário é particularmente desfavorável, pois os dois setores com maior participação feminina seriam reativados apenas na quarta e última fase do Plano de Reativação Econômico definido no Decreto Supremo N°080-2020-PCM, que apresenta as diretrizes e o cronograma da reativação econômica gradual após a quarentena rígida pela pandemia.

Em relação à informalidade, com base na ENAHO de 2018 do INEI, 12 milhões 152 mil pessoas pertenciam à categoria de emprego em condições de informalidade. Destas, 54% são homens e 46% mulheres. Embora essa porcentagem seja menor para a mulher, ao compararmos esse dado com a PEA de cada gênero, a cifra referente às mulheres sobe para 75,3%, o que significa que a cada 10 mulheres, 8 estão em condição de informalidade (INEI, 2018; Jaramillo e Ñopo, 2020).

Por último, o teletrabalho foi uma medida de emergência para as empresas formais para manter a produtividade dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, cumprir com as restrições de mobilidade e distanciamento social, determinados pelo governo pela emergência sanitária. Em 2018, a estimativa era de 1.515 trabalhadores em teletrabalho. A previsão do Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego (MTPE), era de que houvesse

630 trabalhadores a mais (2019; Torres, 2019). Devido à quarentena foi criada uma nova figura denominada “trabalho remoto”, que foi regulamentada através de um Decreto de Urgência N°026-2020, publicado no Diário Oficial El Peruano, em 15 de março de 2020. Até 31 de outubro de 2020, foram registrados cerca de 250 mil trabalhadores/as remotos/as, segundo fontes do MTPE (Parédez 2020).

 **EQUADOR**

Segundo dados da Pesquisa Nacional de Emprego, Desemprego e Subemprego (ENEMDU, na sigla em espanhol), do Instituto Nacional de Estatística e Censos (INEC) do Equador, em 2020 houve uma redução da PEA feminina de cinco pontos percentuais, o que aumentou a brecha de participação na PEA entre homens e mulheres, como mostra a Tabela 3 (INEC, 2020a). Por sua vez, a brecha nos trabalhadores ocupados também aumentou em 1,6%, o que se reflete em uma taxa de desemprego maior para as mulheres, e uma brecha maior dessa taxa entre homens e mulheres.

Em 2019, o subemprego teve uma maior participação dos homens; tendência que se manteve em 2020. Essa tendência evidencia a menor representação das mulheres em atividades de trabalho, tanto no emprego quanto no subemprego. Em contraste, a participação das mulheres na taxa de inatividade é maior.

Tabela 3. Indicadores e brechas de gênero no trabalho no Equador

Indicador	PEA		Ocupados		Subemprego		Taxa de desemprego		Inativos		
	Ano	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Homem		57,3 %	58 %	57,8 %	58,6 %	61 %	60,8 %	4 %	5,7 %	31,3 %	33,6 %
Mulher		42,7 %	42 %	42,2 %	41,4 %	39 %	39,2 %	6 %	8 %	68,7 %	66,4 %
Brecha		14,6 p.p.*	16 p.p.	15,6 p.p.	17,2 p.p.	22 p.p.	21,6 p.p.	-2 p.p.	-2,3 p.p.	-37,4 p.p.	-32,8 p.p.

* Pontos percentuais (na medição das brechas: diferença entre percentagem de homens e percentagem de mulheres em cada um dos indicadores).

Os dados do INEC de 2018 indicam que a brecha salarial média entre homens e mulheres no Equador é de 20%. No caso do emprego formal, há uma redução de 2,3%; mas no subemprego, condição em que estão a maioria das trabalhadoras do país, a brecha tem um aumento significativo, atingindo 29,6% (INEC, 2018; Olmedo, 2018). Com a chegada da pandemia, houve uma paralisação massiva, principalmente nos empregos em condições de informalidade e os subempregos. Nesse sentido, as mulheres que trabalham nessas condições sofreram perda de renda. Com a implementação dos planos de reativação econômica provavelmente sua renda será menor que a que tinham antes da pandemia.

Em relação ao tempo de trabalho, em 2018 os homens trabalhavam, em média, 6 horas a mais do que as mulheres. Ao mesmo tempo, são os homens os que superam as 40 horas mínimas de trabalho por semana. No caso das mulheres essa média é de 34,3 horas por semana (INEC, 2018; Olmedo, 2018). Segundo informações da ENEMDU, em junho de 2020 as horas semanais de trabalho remunerado sofreram um forte impacto com a pandemia: as dos homens caíram para uma média de 31,4 horas e as das mulheres para 28,1 horas (INEC, 2020a). Embora a diferença entre gêneros diminuiu, a tendência de menor tempo das mulheres dedicado ao mercado

de trabalho remunerado em comparação com os homens, se mantém.

A taxa de emprego formal em junho de 2019 entre os homens era de 44,8%, enquanto a das mulheres era de 28,7%. Isso mostra a vulnerabilidade do mercado de trabalho equatoriano devido aos baixos níveis de emprego formal, mas especialmente no caso das mulheres.

A quarentena e a paralisação das atividades produtivas também impactaram nesses indicadores: o emprego formal foi fortemente atingido, caindo para 17,6% entre homens e 15,5% entre mulheres, em junho de 2020 (INEC, 2020a).

A informalidade no Equador está entre as mais altas da região: em 2018 situou-se em cerca de 72%, e foi um pouco maior para as mulheres (74,3%) do que para os homens (71,5%) (Arias, Carrillo e Torres, 2020). O emprego no setor informal da economia chegou a 46% em setembro de 2019, e um ano depois registra um aumento de quase 2 pontos percentuais, chegando a 48,6% (INEC, 2020b).

Segundo o ministro do Trabalho em 2018, Raúl Ledesma, nesse ano no Equador havia 5.516 pessoas na modalidade de teletrabalho no país (0,03% da população) (El Universo, 2018).

Com a chegada da pandemia, muitos dos empregos formais que permitiam o trabalho em casa, implementaram o teletrabalho como medida para se adaptar à restrição de mobilidade e cumprir com o distanciamento social para combater o vírus. Nesse sentido, em 14 de setembro de 2020, o Ministério do Trabalho emitiu o Acordo Ministerial 181 para a regulação dessa modalidade de trabalho durante a crise sanitária pela covid-19.

A legislação inclui reformas trabalhistas em relação ao teletrabalho, acordos para a redução da jornada e condições de demissões por força maior, para lidar com as consequências da pandemia. Nessa modalidade, o pagamento ao teletrabalhador/a não poderá ser menor ao salário mínimo, equivalente a 400 dólares, em 2020. Essa regulamentação é muito importante pois, segundo dados do Ministério do Trabalho, existem 436.000 pessoas trabalhando de casa (GK, 2020), ou seja, há 79 vezes mais trabalhadoras/es de casa do que no ano de 2018.

BOLÍVIA

O caso boliviano não se distancia muito das tendências de outros países já que, segundo o Instituto Nacional de Estatística – INE – (2020), a brecha gerada entre 2019 e 2020 para a PEA chegou a 1,28% (ver Tabela 4). É de se destacar, ainda, que as categorias de emprego que concentram grande parte da população feminina e que acabam sendo os trabalhos mais precários são “Trabalhadora por conta própria”, com 49,82%, e “Familiar Auxiliar ou Aprendiz sem remuneração”, com 15,06%. Ambas categorias foram mais impactadas pela crise econômica gerada pela pandemia da covid-19, o que coloca as trabalhadoras em risco, em caso de que não contem com recursos suficientes para subsistir.

No caso das/os inativas/os, embora houve uma redução da brecha entre 2019 e 2020 (0,92%), isso pode se explicar pela falta de recursos econômicos que, em muitos casos, levou as mulheres a procurarem emprego para compensar os custos. Em relação às taxas de ocupação e de desemprego, em ambos casos, as brechas de gênero entre 2019 e 2020 aumentaram: a de ocupação em 0,88% e a de desemprego em 0,23% (INE, 2020).

Tabela 4. Indicadores e brechas de gênero no trabalho no Bolívia

Indicador	PEA		Ocupação*		Desemprego*		Inativos	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Homens	54,94 %	56,22 %	74,51 %	65,97 %	3,98 %	10,37 %	35,79 %	36,25 %
Mulheres	45,06 %	43,78 %	58,43 %	49,01 %	4,66 %	11,28 %	64,21 %	63,75 %
Brecha	9,88 p.p.*	12,44 p.p.	16,08 p.p.	16,96 p.p.	0,68 p.p.	0,91 p.p.	28,42 p.p.	27,5 p.p.

* Pontos percentuais (na medição das brechas: diferença entre percentagem de homens e percentagem de mulheres em cada um dos indicadores).

Deve-se destacar que o comportamento das atividades de trabalho das mulheres é generalizado na América Latina, e a Bolívia não é a exceção. Segundo a ONU Mulheres (2020), 44% das trabalhadoras na Bolívia são por conta própria, com trabalhos que vão desde pequenas empresas e empreendimentos, empregos em setores de serviços e comércios, até o trabalho doméstico, caracterizado por não garantir um sistema social de proteção e apresentar um panorama ainda mais incerto em meio à crise gerada pela covid-19. Tudo isso somado a uma renda menor das mulheres nestes trabalhos, segundo os dados de remuneração nominal fornecidos pelo INE (2020).

A essas tendências trabalhistas somam-se as pessoas em condições de informalidade, que ocupam o primeiro lugar na região. Segundo relatório da CSA, 76% dos trabalhadores estão em condições de informalidade, uma cifra consideravelmente alta ao comparar com a média de 50% da América Latina, e que alarma quando se leva em conta que essa economia informal contribui com 65% do PIB (CSA, 2019).

Segundo estimativas realizadas pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), a partir dos relatórios do INE, as mulheres eram cerca de 45% do total de trabalhadoras/es em condições de informalidade. Se levarmos em conta que as mulheres ocupam mais postos de trabalho em condições de informalidade, em setores como o comércio e hotelaria, que foram mais impactados pelas medidas de quarentena e distanciamento social, serão as mulheres bolivianas as mais atingidas.

Embora o setor informal na Bolívia tenha tanto peso na economia do país, e tenha sido o mais afetado pela pandemia, o trabalho em condições formais também apresentou mudanças, entre as quais se destacam as jornadas de trabalho e o teletrabalho. Por um lado, a propagação do vírus levou as autoridades a decretarem a quarentena e a estabelecer jornadas de trabalho flexíveis, passando de 8 a 5 horas, através do Decreto Supremo 4196. Embora tenha sido uma medida aparentemente destinada a proteger a classe trabalhadora de demissões pela inatividade das empresas, acabou sendo foco de arbitrariedades por parte das empresas, que reduziram salários. A situação levou à intervenção do Ministério do Trabalho para explicar que as reduções nas horas trabalhadas não equivalem a reduções salariais.

1.2. Cuidado e violência

A pandemia também tem efeitos diferenciados, que impactam nas brechas de gênero, além dos indicadores de trabalho. A quarentena criou situações nos domicílios, que impactaram ainda mais as mulheres, como o aumento dos trabalhos de cuidados e da violência de gênero.

COLÔMBIA

Na Colômbia, segundo o DANE e a ONU Mulheres (2020), os trabalhos de cuidado não remunerado representam 20% do PIB, e 78% deles são feitos por mulheres, o que equivale a uma dedicação por parte das mulheres que dobra, e em alguns casos, triplica o tempo dos homens dedicado a esse trabalho; especificamente 7 horas e 14 minutos para as mulheres frente a apenas 3 horas e 25 minutos para homens. Dessa forma, diante das medidas de quarentena implementadas na maioria dos países da região, com fechamento de escolas e antecipação de férias, as tarefas em casa se intensificaram e o cuidado de crianças e adolescentes é maior. Trata-se de tarefas que devem ser realizadas de forma simultânea com atividades de trabalho remuneradas, o que aumentou o tempo total de trabalho, causando tanto problemas físicos quanto psicológicos nas mulheres.

Do mesmo modo, a pandemia atingiu gravemente as tarefas vinculadas à saúde e o trabalho doméstico remunerado. São trabalhos em que as mulheres representam a maior porcentagem da força de trabalho. Segundo o Observatório Colombiano das Mulheres, 65% das e dos 217.215 profissionais da saúde na Colômbia são mulheres. Nesse sentido, a crise sanitária colocou em maior risco essa população, devido ao tratamento de pacientes com o vírus e diante de situações precárias, denunciadas reiteradamente pelos sindicatos, segundo a CSA (2020).

Em relação ao trabalho doméstico remunerado, conforme esses estudos, 6,7% das trabalhadoras colombianas fazem parte desse setor, e do total de trabalhadoras/es domésticas/os, 94,4% são mulheres, que tiveram sua renda reduzida devido à restrição da mobilidade e ao distanciamento social.

Por último, na Colômbia o isolamento social também promoveu um aumento da violência baseada em gênero. A ONU Mulheres alertou sobre o perigo que representa essa estratégia de contenção do vírus para a população feminina. Segundo a Secretaria Distrital da Mulher em Bogotá, o número de denúncias por violência contra as mulheres aumentou 187% em linhas telefônicas e 774% online. Além disso, o número de feminicídios, segundo o Observatório de Feminicídios da Colômbia, atingiu a cifra de 445 em setembro de 2020.

PERU

No Peru, antes da pandemia, 80% das atividades domésticas eram realizadas por mulheres. Ou seja, das 30 horas semanais, em média, dedicadas às tarefas da casa, 24 horas são assumidas pelas mulheres, e as 6 restantes pelos homens (PNUD, 2020a). Isso evidentemente impacta de forma negativa nas horas que as mulheres podem dedicar ao mercado de trabalho.

Além disso, dado que existe uma relação positiva entre a brecha de emprego de homens e mulheres, em relação a ter crianças em casa (Jaramillo e Ñopo, 2020), o fechamento de centros de cuidado e educativos, e a impossibilidade de contratar uma pessoa para o cuidado das crianças, têm provocado um aumento das horas dedicadas pelas mulheres aos cuidados domésticos, o que por sua vez impede que muitas procurem oportunidades para resistir à crise econômica.

No Peru, segundo a Pesquisa Demográfica e de Saúde Familiar (Endes, na sigla em espanhol) de 2018, 2 de cada 3 mulheres afirmaram terem sido vítimas de alguma forma de violência de gênero, principalmente psicológica ou verbal (59%), seguida pela física (31%) e sexual (7%) (Jaramillo e Ñopo, 2020). Com a chegada do isolamento social, esses dados aumentaram: de março a outubro, as Equipes Itinerantes de Urgência (EIU) atenderam 18.778 casos de violência contra a mulher e integrantes do grupo familiar; 86% desses casos (16.223) foram especificamente contra a mulher (Ministério da Mulher, 2020). Vale mencionar que esses casos foram registrados a partir da linha telefônica específica para isso, portanto é provável que exista uma subestimação dos casos, por conta das mulheres que não conseguiram recorrer ao serviço por estarem em casa com seu agressor.

EQUADOR

Como explica o PNUD, em 2019, 75% das pessoas que se dedicavam a atividades de cuidado eram mulheres. Além disso, a diferença de tempo no trabalho não remunerado entre mulheres e homens é de 22 horas e meia a mais para as mulheres (PNUD, 2020b). As mulheres investem quase 4 vezes mais tempo que os homens no trabalho doméstico e de cuidado não remunerado.

A partir da ENEMDU realizada pelo INEC em 2020, entre setembro de 2019 e setembro de

2020, quando já estava em andamento o plano de reativação econômica, as mulheres deixaram de trabalhar uma hora (Coba, 2020). Em parte, isso se deve ao fato de que, durante a pandemia, as mulheres deixaram os seus trabalhos para cuidar dos filhos. Desse modo, a representante da ONU Mulheres no Equador conclui: “Normalmente as mulheres dedicam três vezes mais tempo que os homens às tarefas domésticas, mas durante a emergência sanitária essa brecha aumentou” (Machado, 2020).

Por outro lado, no Equador, as mulheres representam 74% das/os trabalhadoras/es do setor da saúde e assistência social, segundo pesquisa da ACTUARIA (Orozco, 2020). É uma população que está mais exposta ao contágio. Isso é evidentemente mais preocupante, levando em conta que, com o efeito repentino da pandemia, o setor da saúde teve que aumentar as horas de trabalho para atender pacientes com covid-19, e sem contar com equipamentos de proteção individual e biossegurança.

Outro aspecto importante é a violência de gênero. Em 2019, 20 de cada 100 mulheres haviam sofrido algum tipo de violência no âmbito familiar. Além disso, em 2019, 56,92% das mulheres denunciaram ter sofrido violência psicológica nos últimos meses (PNUD, 2020b). Segundo o PNUD, a violência por razão de gênero em situações de emergência e desastres, aprofunda as desigualdades entre homens e mulheres e coloca em risco a integridade física, psicológica e sexual das mulheres.

BOLÍVIA

O cenário boliviano faz parte de todas as tendências apresentadas no resto dos países, as medidas de isolamento social tiveram efeitos sobre as mulheres, que tiveram que conciliar seus trabalhos em condições já precárias com as tarefas intensificadas em suas casas.

Essa situação foi identificada e alertada em relatórios da ONU Mulheres na Bolívia que tratam da questão dos trabalhos decuidados não remunerados e das trabalhadoras domésticas. A situação laboral dessas trabalhadoras é regulamentada pela Lei 2450, porém as condições de trabalho são de muita vulnerabilidade e precariedade. Essa situação se torna ainda mais importante considerando que 15% da força de trabalho feminina está nesse setor e que a maioria delas ficaram sob risco de ser demitidas, ameaçadas com descontos e reduções de salário.

A violência de gênero no país também aumentou: de janeiro a julho de 2020 foram registradas 15.936 denúncias de violência familiar ou doméstica segundo dados do Observatório de Gênero da Coordenadora da Mulher. Do mesmo modo, o número de feminicídios entre janeiro e agosto de 2020 foi de 83, ante 80 no período de janeiro a setembro de 2019; dados que alarmam levando em conta que, em muitos casos, esses feminicídios ficam impunes e que muitas situações de violência intrafamiliar não são denunciadas.

1.3. Mobilizações sociais

As condições de trabalho antes e depois da pandemia são uma amostra de um sistema econômico desigual e destrutivo que deve ser questionado, colocando no centro o trabalho decente, com base na dignidade e igualdade. Não surpreende que 2019 tenha sido um ano marcado por um amplo descontentamento social materializado em diversas manifestações contra medidas econômicas de corte neoliberal, debilitamento da democracia, corrupção, violência política e conflitos ambientais.

Na Colômbia, no final de outubro de 2019, houve mobilizações por um problema local, que acabaram em uma explosão generalizada diante do abandono por parte do Estado da educação, da saúde e, em geral, dos problemas sociais e ambientais.

As mobilizações duraram cerca de um mês e elas concentraram o descontentamento contra o chamado “Pacotão do presidente Iván Duque” que, segundo as/os organizadoras/es dos protestos, incluía uma reforma trabalhista que previa: a implementação de um sistema de contrato de trabalho por horas, a eliminação do salário mínimo, uma maior flexibilização trabalhista e a eliminação do sistema público de pensões.

No Peru, as mobilizações sociais não atingiram as dimensões das da Colômbia, Chile e Bolívia, apesar da crise institucional que atravessa o país desde março de 2018 quando o então presidente Pedro Pablo Kuczynski renunciou ao cargo, em meio a acusações de corrupção. O atual presidente, Martín Vizcarra, em uma crise de governabilidade cujo último precedente foi em 1992 quando o fujimorismo estava no governo, dissolveu o parlamento, de maioria opositora, em 3

de outubro de 2019, aprofundando a crise política no país e impactando significativamente o balanço dos poderes no Executivo.

O caso da Bolívia representa um processo especial dentro dos quatro países analisados. Através de um golpe de Estado foi negada a legítima presidência de Evo Morales, o que provocou levantes que foram duramente reprimidos. O governo de facto quis aproveitar o estado de isolamento social por causa da covid-19 para controlar o descontentamento da população e implementar medidas de corte neoliberal. No entanto, diante da pressão social, em outubro de 2020 foram realizadas eleições para presidente, senadores e deputados, nas quais o MAS recebeu um apoio importante, obtendo o triunfo no primeiro turno com o candidato presidencial, Luis Arce, e conquistando maiorias no Senado e na Câmara de Deputados. Vale destacar a conquista de uma maior representação de mulheres na Câmara.

Por último, o do Equador é um caso complexo, já que nas eleições de 2017, o partido Alianza País apresentou Lenín Moreno como candidato com um programa de continuidade e de corte progressista, mas que após ser eleito acabou traindo as/os eleitoras/es, mudando o programa e iniciando uma série de medidas econômicas, políticas e sociais de direita. Isso provocou mobilizações sociais que foram fortemente reprimidas. Há expectativa sobre o resultado das próximas eleições, em fevereiro de 2021, para conhecer o futuro político do país, que conseguiu em mais de uma década de políticas sociais progressistas, melhorar seus indicadores sociais e econômicos, que acabaram sendo revertidos com o giro à direita do presidente Moreno.

2. Medidas e políticas implementadas

Uma das consequências do deterioramento dos sistemas de proteção social foi o aumento no número de pessoas dependentes de programas de transferências monetárias e pensões sociais não-contributivas. Segundo as estimativas de Cejudo, Michel e de los Cobos (2020), 60% das/os bolivianas/os, 26,9% das/os colombianas/os, 12,1% das/os equatorianas/os e 10,8% das/os peruanas/os moram em um domicílio que recebe algum tipo de transferência. Essa foi a ferramenta mais utilizada pelos governos da região para atender a crise. Porém, foram pouco ambiciosos. A maioria transferiu quantias inferiores a um salário mínimo de cada país.

No caso da Bolívia, os auxílios se reduziram a apenas um pagamento de, aproximadamente, USD 72; na Colômbia, os recursos foram em média de USD 134, distribuídos em três pagamentos; no Equador, USD 120 em um único pagamento, feito entre maio e junho; e no Peru, os quatro programas foram destinados a diferentes grupos da população, que receberam USD 210 distribuídos em cinco fases. Nesse sentido, desperdiçou-se a oportunidade para o fortalecimento de sistemas estruturais de proteção social com foco em gênero.

Em termos de proteção ao trabalho, apesar de leves diferenças nas medidas tomadas pelos governos, observou-se uma tendência geral a proteger as empresas em detrimento das/os trabalhadoras/es. As medidas tomadas pelas empresas concentraram-se em: redução das jornadas de trabalho, redução de salários, uso de licenças não remuneradas, suspensão de benefícios extralegais, demissões, entre outras.

Embora os governos desses países tenham tomado medidas de contenção da pandemia, à diferença de governos como o do Brasil ou México, a maioria dessas medidas tiveram um viés antitrabalhista e sem foco em gênero. Sendo esses dois setores mais atingidos em momentos de crises, o escasso controle já existente para a proteção da regulamentação trabalhista, os índices precários de sindicalização na maioria dos países andinos, e a impossibilidade de protestar em espaços públicos, geraram efeitos ainda mais devastadores para as/os trabalhadoras/es, as pessoas em condições de precariedade e as mulheres em geral.

3. Conclusões

A pandemia da covid-19 e as medidas sociais e econômicas tomadas em diferentes países para reduzir suas taxas de transmissão e mortalidade aprofundaram a crise econômica, social e política já existente. Nesse sentido, a pandemia mostrou as debilidades dos sistemas de proteção social, a pauperização das condições de trabalho e as iniquidades na distribuição da riqueza e da renda, que são resultados das medidas de corte neoliberal adotadas no subcontinente desde a década de noventa na Colômbia e Peru, e retomadas no final da década de 2010 no Equador e Bolívia.

Nesse contexto, as mulheres ficaram com a pior parte. No plano do trabalho, as consequências negativas para as mulheres evidenciam-se em três elementos:

1 O fechamento dos espaços de cuidado de crianças e idosos/as significou um aumento das tarefas de cuidado nos lares. Devido a padrões culturais e à escassa redistribuição desse tipo de tarefas, as mulheres viram-se obrigadas a assumir estes papéis, o que reduziu significativamente seu tempo disponível para o trabalho remunerado, assim como seu tempo de ócio.

2 As mulheres também foram afetadas pela perda da qualidade do trabalho nos últimos 30 anos. A estrutura de trabalho andina, resultado, entre outras razões, da flexibilização do trabalho promovida pelo neoliberalismo, é altamente informal. Ao serem as mulheres o grupo populacional que em maior medida trabalha em condições de formalidade, a desaceleração da atividade econômica fez com que seus contratos fossem cancelados sem indenização ou que suas atividades de trabalho por conta própria fossem suspensas, deixando-as expostas a uma vulnerabilidade ainda maior que antes da pandemia.

3 As mulheres com empregos em condições formais foram impactadas pela distribuição de papéis que caracteriza a situação do emprego na região, sendo que os setores com maior presença de trabalhadoras são os de comércio e serviços.

Esses setores foram os que levaram mais tempo para se reativar e os que tiveram maior perda de empregos. Assim, não só as trabalhadoras em condições de informalidade, mas também as formais, tiveram sua renda mais afetada.

Para a **CSA**, o trabalho em condições de informalidade possui características específicas, como a baixa produtividade, baixa tecnologia, baixo nível educativo, instabilidade, baixa renda e ausência de proteção social. A pobreza tem uma forte relação com a informalidade, pois como não há possibilidade de ficar sem renda diante de uma situação de desemprego, são aceitos trabalhos em condições de informalidade ou de baixa renda. As mulheres representam uma porcentagem maior no mercado informal e em setores com menor renda.

Desse modo, em períodos de crise, e ainda mais no atual, os setores mais precários e as mulheres são as mais atingidas. As pessoas que estavam trabalhando em condições de informalidade antes da pandemia, não tinham um piso de segurança diante do isolamento social; os auxílios estatais foram, em todos os casos, pontuais e insuficientes. Isso forçou a reativação da economia, diante das pressões sociais e econômicas.

Da mesma forma, já é possível observar as nuances que o teletrabalho e o trabalho remoto trouxeram para a vida cotidiana dos trabalhadores e trabalhadoras de toda a região. O Centro de Estudos para o Desenvolvimento Trabalhista e Agrário (CEDLA, na sigla em espanhol), propõe diferentes frentes de análise sobre os efeitos do teletrabalho, tanto das vantagens e desvantagens para empregadoras/es (associadas ao aumento na produtividade e redução de custos, falta de comunicação e problemas de segurança), quanto das vantagens e desvantagens para trabalhadoras/es, como redução de tempo em deslocamentos, flexibilidade de horários e impossibilidade de conciliar vida familiar e isolamento do/a trabalhador/a. O assunto mais destacado é a direção precária que pode tomar a implementação dessa modalidade, com as condições de desregulamentação dos países andinos, somadas a uma possibilidade de imposição e abuso que possa acontecer por parte dos empregadores (CEDLA, 2020).

As medidas de isolamento social aumentaram os níveis de estresse nos lares. Isso, junto à ausência de renda e padrões culturais machistas, levaram a um aumento significativo da violência de gênero e doméstica. A aprovação de medidas emergenciais e as restrições às liberdades de reunião e mobilização pública podem se transformar em uma ameaça para a demanda por transformações sociais que vem se apresentando na região desde 2018.

As medidas tomadas, como foi exposto, foram baseadas em medidas de focalização do gasto através de programas de transferência que, além de terem baixa cobertura, ignoram as iniquidades de gênero e os direitos das mulheres, em seu desenho, implementação e avaliação.

Esse tipo de programas são criticados por: sua visão maternalista que percebe as mulheres como instrumentos para beneficiar filhas/os; aumentar o trabalho de cuidados não remunerado (Bárcena e Montaña, 2013); criar obstáculos à entrada das mulheres nos mercados de trabalho; e perpetuar normas socioculturais negativas relativas ao rol primário das mulheres frente ao trabalho de cuidados (Peterman, Yablonski & Natali, 2016; Sepúlveda, 2018). Do mesmo modo, a alocação de recursos desse tipo de programa se concentra na família como agente único de decisão com iguais interesses e poder de negociação. Esse suposto sobre o funcionamento da unidade familiar pode levar a pioras na qualidade de vida das mulheres e meninas, como afirma Sepúlveda (2018), a partir da avaliação de impacto do programa “Famílias em Ação” na Colômbia.

Por último, é urgente a necessidade nos países andinos de uma estruturação e implementação de políticas públicas que levem em conta, por um lado, as condições de trabalho desiguais das mulheres e, por outro, o impacto diferenciado que tem a crise gerada pela covid-19.

Anexo 1. Resumo de medidas tomadas em função da covid-19



MEDIDA	DESCRIÇÃO
Circular 0021 de 2020	Mais do que uma medida para mitigar a propagação da covid-19 foi uma exposição de mecanismos que evidenciavam como seria a situação após o isolamento social, e que já estavam previstos em lei. Entre eles estão o trabalho em casa, teletrabalho, jornadas de trabalho flexíveis, férias antecipadas, licenças remuneradas, salário sem prestação de serviço
Circular 0031 de 2020	Nessa circular foram ampliados os mecanismos que os empregadores podem utilizar para proteger o emprego durante a crise; dentre eles estão: licenças remuneradas compensáveis, modificação da jornada de trabalho, modificação ou suspensão de benefícios extralegais, acordos sobre benefícios convencionais.
Decreto 771 de 2020	Esse decreto teve como objetivo transferir os benefícios de transporte dos trabalhadores para um benefício de acesso a serviços de conectividade, caso fosse necessário.
Decreto 488 de 2020	Nesse decreto é prevista a possibilidade de saque de fundo de garantia para usá-lo durante a emergência sanitária.
	Libera o empregador do aviso prévio para encerrar contratos.
	Aumento dos pagamentos em programas como Famílias em Ação, Jovens em Ação e Idoso.
	Dinheiro da seguridade social para investir em saúde.
Decreto 770 de 2020	Nesse decreto é agregada uma renda para trabalhadores no valor de 160 mil pesos colombianos, em função da quantidade de meses em que seus contratos ficaram suspensos. Também prevê mecanismos para a proteção ao trabalhador suspenso, através da ampliação do subsídio de desemprego com as Caixas de Compensação Familiar.
Decreto 518 de 2020	Com esse decreto foi criada a renda solidária, que busca ajudar a atender as necessidades dos domicílios em situação de pobreza e vulnerabilidade em todo o território nacional durante a emergência sanitária.
Decreto 538 de 2020	Assim como no anterior, este decreto procura utilizar orçamentos alocados em outras áreas, para atender à pandemia. Também obriga as/os trabalhadoras/es da saúde a ficarem disponíveis; e reconhece a covid-19 como doença ocupacional.
Decreto 558 de 2020	Esse decreto, além de buscar reduzir as contribuições ao sistema geral de pensões, tem como objetivo garantir a estabilidade dos fundos privados de pensões através da figura de aposentadoria programada (nesta modalidade, a Administradora de Fundos de Pensões paga mensalmente um valor, que é descontado dos fundos individuais e ajustado em função da expectativa de vida, o saldo da conta individual e a rentabilidade do ano anterior).
Fundo Nacional de Garantias	O Fundo Nacional de Garantias serve para que o governo nacional possa facilitar o acesso ao crédito para micro, pequenas e médias empresas. Assim, foram ampliadas as linhas de crédito até junho de 2021 pela crise sanitária.
Decreto 467 de 2020 e Circular externa 007 de 2020 (Superintendência financeira)	Esses decretos e circulares contêm diretrizes para o alívio de créditos tanto de consumo para pessoas em geral, quanto para os estudantes no sistema de ensino superior.

MEDIDA	DESCRIÇÃO
Artigo 14.1 do Decreto de Urgência 033-2020	O Estado se encarrega de compensar o pagamento de 35% do salário dos trabalhadores que ganham até USD 435.
Decreto Supremo N° 004-2020-MIDIS	Os usuários dos Programas Nacionais (programas sociais) do Ministério de Desenvolvimento e Inclusão Social receberão transferências antecipadas como resposta à emergência.
Decreto de Urgência 042-2020	Transferência de recursos para domicílios em condição de pobreza ou extrema pobreza através do Sistema de Focalização de Domicílios
Artigo 9.1 do Decreto de Urgência 033-2020	Trabalhadores/as podem sacar de forma antecipada o CTS (benefício anual equivalente a um salário).
Decreto de Urgência N° 098-2020	Transferência econômica a 800 mil famílias de trabalhadoras/es independentes.
Artigo 13 do Decreto de Urgência N° 033-2020	Suspende contribuição às AFPs (Administradoras de Fundos de Pensões) durante um mês
Decreto supremo (DU 026-2020)	Trabalho remoto no setor público e privado, sem modificar o vínculo empregatício, remuneração ou outras condições econômicas. Regulamenta o trabalho a distância como medida excepcional para evitar o contágio. Os trabalhadores em situação de risco devem ser a prioridade para o trabalho remoto. Caso não seja possível, deve ser concedida licença com possível compensação.
Lei 5039/2020-CR	Não pode haver demissões. A Superintendência Nacional de Fiscalização Trabalhista, fiscalizará e sancionará descumprimentos que vulnerarem direitos de trabalhadores/as.
Decreto de Urgência N°029-2020	Medidas de financiamento de PMEs: Fundo de Apoio Empresarial à PME e outras medidas complementares
Resolução da Superintendência (R.S.) No. 054-2020	Medidas a favor de devedores tributários. Adiamento de prazos para pagamento de imposto de renda e transações financeiras.
Decreto supremo 203-2020-EF	Crédito Suplementar de USD 29 bilhões para investimento em saúde. A transferência para EsSalud (entidade estatal de seguridade social peruana) deve ser usada para a Villa Panamericana, onde são tratados os pacientes com covid-19. Transferência de USD 58 bilhões para municípios para compra de produtos básicos
Programa “Reativa Peru”, Decreto Legislativo 1455, modificado mediante Decreto Legislativo 1457	<p>Tem como objetivo dar uma resposta rápida e efetiva às necessidades de liquidez que enfrentam as empresas diante do impacto da covid-19, para que possam cumprir com suas obrigações de curto prazo com seus trabalhadores e fornecedores de bens e serviços.</p> <p>O governo nacional, através do Ministério de Economia e Finanças, garante os créditos colocados pelas Empresas do Sistema Financeiro (ESF). O programa começou com 30 bilhões de sóis em garantias. Logo, através do Decreto Legislativo 1485, a quantia foi duplicada, chegando a 60 bilhões de sóis.</p>
Numeral 3.2. do artigo 3 do Decreto de Urgência N°038-2020	Os empregadores impossibilitados de implementar a modalidade de teletrabalho ou alguma medida para a preservação do trabalho, e que foram gravemente afetados economicamente, podem implementar a suspensão do contrato de trabalho.
Decreto Supremo N° 054-2020-EF	Promove o financiamento de micro, pequenas e médias empresas que vêm sendo afetadas economicamente pela propagação da covid-19, através de empresas de fomento mercantil, mediante o FUNDO CRESCER
Decreto de Urgência N°077-2020	Concessão e financiamento de pensões provisórias dentro do Regime do Decreto Lei N° 19990

MEDIDA	DESCRIÇÃO
Lei Orgânica de Apoio Humanitário	<p>Acesso garantido a serviços básicos. Controle de preços e garantia de abastecimento de alimentos.</p>
	<p>Opção de refinanciar dívida para PMEs, extensão do prazo de pagamento de créditos para clientes do BanEcuador. Anúncio de linha de crédito para PMEs no valor de USD 50 milhões.</p>
	<p>Adiamento de 90 dias para pagamentos de seguridade social, e extensão de cobertura do Instituto Equatoriano de Seguridade Social (IESS) por 60 dias.</p>
Lei Orgânica de Apoio Humanitário	<p>Contrato especial emergencial: Por tempo determinado para a sustentabilidade da produção e fontes de renda em situações de emergência ou para novos investimentos ou linhas de negócio, produtos ou serviços, ampliações ou extensões do negócio, modificação do tipo de negócio, aumento na oferta de bens e serviços por parte de pessoas físicas ou jurídicas, novas ou já existentes, ou em caso de necessidades de maior demanda de produção ou serviços nas atividades do empregador. Duração máxima: um ano, com possibilidade de renovação por uma única vez, pelo mesmo período.</p>
Lei Orgânica de Apoio Humanitário	<p>Redução emergencial da jornada de trabalho: em casos fortuitos ou de força maior, devidamente justificados. O empregador poderá reduzir a jornada de trabalho, até um máximo de 50%, e o salário do/a trabalhador/a corresponderá, em proporção, às horas efetivamente trabalhadas, e não será menor ao 55% estipulado previamente à redução. A contribuição à seguridade social será paga com base na jornada reduzida. Duração máxima: um ano, podendo ser renovada por única vez pelo mesmo período.</p>
Lei Orgânica de Apoio Humanitário	<p>Teletrabalho: consiste no desempenho de atividades remuneradas ou prestação de serviços, utilizando como suporte as tecnologias da informação e da comunicação para o contato entre o trabalhador e a empresa, sem necessidade da presença física do trabalhador em um lugar específico de trabalho.</p>
Lei Orgânica de Apoio Humanitário	<p>Cria-se uma conta especial para a assistência humanitária e o impulso à economia. Os recursos poderão ser utilizados para entregar auxílios públicos para empresas dos setores mais atingidos que não demitirem seus empregados.</p>
Lei Orgânica de Apoio Humanitário	<p>Os trabalhadores, em acordo com o empregador, poderão modificar as condições de trabalho. Para isso, os empregadores devem informar os trabalhadores sobre as condições financeiras da empresa. Os acordos devem ser comunicados ao Ministério do Trabalho. Durante o período dos acordos, as empresas não poderão dividir lucros, demitir empregados, nem utilizar os recursos da empresa em gastos suntuosos ou desnecessários.</p>
Lei Orgânica de Apoio Humanitário	<p>Cria uma medida que busca obter recursos tanto de empregados do setor privado e público que ganhem mais de USD 500 por mês, quanto de empresas com grandes lucros que não tenham sido atingidas pela pandemia.</p>
Lei Orgânica de Apoio Humanitário	<p>Bônus de Proteção Familiar: entrega de auxílio de USD 60 para 400 mil famílias, com um orçamento de USD 50 milhões; o objetivo é atingir um milhão de famílias, com um orçamento de USD 150 milhões financiados pelo Estado, e chegar a outro milhão de famílias com os recursos obtidos das contribuições mencionadas anteriormente.</p>

MEDIDA	DESCRIÇÃO
Decreto 4199	Esse decreto cria o Bônus Família para famílias de baixa renda que tenham filhos na escola pública, no valor de Bs500 por filho.
Lei 1294	Através dessa lei fica proibida a suspensão de serviços básicos, e o prazo para pagamento será adiado sem multas nem sanções, enquanto durar a emergência.
Decreto supremo 4215	O decreto cria o Bônus Universal de Bs500 para todos os bolivianos entre 18 e 60 anos.
Decreto supremo 4196	Decreto que declara a emergência sanitária nacional e a quarentena em todo o território do Estado Plurinacional da Bolívia. Inclui um artigo dedicado à jornada de trabalho excepcional que a reduz de 8 para 5 horas.
Lei 1309 de 2020	Através dessa lei foram criadas medidas complementares nos marcos da emergência nacional declarada pelo coronavírus, em que se destaca a proibição das demissões.
Decreto supremo 4216	Além de estabelecer o apoio à micro, pequena e média empresa, o decreto inclui um plano emergencial de apoio ao emprego e estabilidade no trabalho das empresas formais. O objetivo é conceder empréstimos para financiar tanto operações como pagamento de salários.
Decreto supremo 4218	O objetivo principal deste decreto é regulamentar o teletrabalho como modalidade especial de prestação de serviços, caracterizada pela utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs)

Referências

Arias, K., Carrillo, P., y Torres, J. (2020). *Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en Ecuador*. Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45866/1/S2000398_es.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2017). *La mujer en el servicio civil peruano*. Recuperado de https://www.minagri.gob.pe/portal/download/pdf/difusion/2017/informe_la_mujer_en_el_servicio_civil_peruano_2017.pdf

Bárcena, A., y Montaña, S. (2013). *Annual report 2012: A look at grants, support and burden for women*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Becerra, O., Eslava, M., Fernández, M., Isaacs, M., y Pérez, D. (2020). *Empleo femenino durante la crisis del COVID-19*. Nota Macroeconómica n.º 28. Bogotá D.C. Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/47881/nota-macroeconomica-28.pdf>

Cejudo, G., Michel, C., y De los Cobos, P. (2020). *Respuestas para enfrentar la pandemia en América Latina y el Caribe: El uso de programas de transferencias monetarias y de sistema de información y de protección social*. Programa de Naciones Unidas América Latina y el Caribe.

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario. (2020). *Dilemas del teletrabajo en Bolivia: ¿Ventajas o explotación laboral?* CBoletín de Seguimiento a Políticas Públicas n.º36. Recuperado de <https://cedla.org/publicaciones/obess/control-ciudadano-36-dilemas-del-teletrabajo-en-bolivia-ventajas-o-explotacion-laboral/>

Coba, G. (2020). *La situación laboral de las mujeres en Ecuador se deteriora*. Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/situacion-trabajo-mujeres-ecuador-deterioro/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). *El nuevo contexto financiero mundial: Efectos y mecanismos de transición en la región*. Santiago: Naciones Unidas.

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. (2020a). *Impacto del COVID-19 en los derechos laborales de las Américas*. Montevideo.

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. (2020b). *Mapeo del sector informal en Bolivia*. Montevideo.

Día de la Mujer: El mercado laboral trata de forma desigual a las mujeres. (2018). Correo. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/economia/dia-de-la-mujer-el-mercado-laboral-trata-de-forma-desigual-las-mujeres-806915/?ref=dcr>

Colombia. (2020, junio 3). *Decreto legislativo n.º 770, Ministerio del Trabajo. Se adopta una medida de protección al cesante, se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios*. Recuperado de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20770%20DEL%203%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). *Mercado laboral según sexo: Trimestre julio-septiembre 2019*. Bogotá. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_jul19_sep19.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020a). *Medición de empleo informal y seguridad social: Trimestre julio-septiembre 2020*. Bogotá. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_jul20_sep20.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020b). *Mercado laboral según sexo: Trimestre julio-septiembre 2020*. Bogotá. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_jul19_sep19.pdf.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística y ONU Mujeres. (2019). *Boletín Estadístico: Empoderamiento económico de las mujeres en Colombia*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf>

El desempleo en Perú creció el 9,6 % entre julio y septiembre por la COVID-19. (2020, noviembre 16). *Agencia EFE*. Recuperado de <https://www.efe.com/efe/america/economia/el-desempleo-en-peru-crecio-9-6-entre-julio-y-septiembre-por-la-covid-19/20000011-4395700>

El gobierno emitió un acuerdo ministerial para regular el teletrabajo durante la pandemia. (2020a). *CK*. Recuperado de <https://gk.city/2020/09/15/regulaciones-teletrabajo-ecuador/>

En el Perú, las mujeres ganan 500 soles menos que los hombres por realizar el mismo trabajo. (2020). *RPP Noticias*. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/actualidad/en-el-peru-las-mujeres-ganan-500-soles-menos-que-los-hombres-por-realizar-el-mismo-trabajo-noticia-1295473?ref=rpp>

Federación Colombiana de Gestión Humana. (2020). *Estudio de trabajo remoto: Prácticas laborales virtuales implementadas por las empresas en Colombia*. Bogotá. Recuperado de <https://www.acripnacional.org/wp-content/uploads/2020/07/ESTUDIO-TRABAJO-REMOTO-nuevo-ACRIP-NACIONAL.pdf>

Gamero, J., y Pérez, J. (2020). *Perú: Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. Nota técnica país, Panorama laboral en tiempos de la COVID-19. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2020a). *Población por trimestre, según condición de actividad y sexo 2015-2020*. Recuperado de <https://www.ine.gob.bo/index.php/bolivia-area-urbana-poblacion-por-trimestre-segun-condicion-de-actividad-y-sexo/>

Instituto Nacional de Estadística. (2020b). *Principales indicadores de empleo por trimestre, según sexo, 2015-2020*. Recuperado de <https://www.ine.gob.bo/index.php/bolivia-area-urbana-principales-indicadores-de-empleo-por-trimestre-segun-sexo/>

Instituto Nacional de Estadística. (2020c). *Remuneración media nominal por género del sector privado según actividad económica, 2004-2020*. Recuperado de <https://www.ine.gob.bo/index.php/estadisticas-economicas/salarios-renumeraciones-y-empleo-de-los-asalariados-en-el-sector-privado-cuadros-estadisticos/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020a). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica: Indicadores Laborales mayo-junio 2020*. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020b). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica: Indicadores Laborales. Septiembre 2020*. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Septiembre-2020/202009_Mercado_Laboral.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2010). *Encuesta Nacional de Uso de Tiempo 2010: Principales Resultados*. Recuperado de https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0960/Libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Más de 15 millones 800 mil mujeres celebran el día internacional de la mujer en el Perú*. (Nota de prensa). Recuperado de <http://m.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n045-2017-inei.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020a). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana: Trimestre móvil: agosto-septiembre-octubre 2020*. Informe Técnico n.º 11. Recuperado de <https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/11-informe-tecnico-mercado-laboral-ago-set-oct-2020.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020b). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional: Trimestre: abril-mayo-junio 2020. Año móvil julio 2019-junio 2020*. Informe Técnico n.º 03. Recuperado de https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-n03_empleo-nacional-abr-may-jun-2020.pdf

Jaramillo, M. (2020, septiembre 6). *Anatomía de una debacle económica: El mercado laboral peruano en el 2020*. El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/anatomia-de-una-debacle-economica-el-mercado-laboral-peruano-en-el-2020-por-miguel-jaramillo-opinion-noticia/?ref=ecr>

Jaramillo, M., y Ñopo, H. (2020). *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*. Grupo de Análisis para el Desarrollo, 106. Recuperado de <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi106.pdf>

Lluvia de críticas a Mintrabajo por su propuesta de contratación por horas. (2020, marzo 2). *Revista Semana*. Recuperado de <https://www.semana.com/nacion/articulo/lluvia-de-criticas-a-ministra-de-trabajo-alicia-arango-por-su-propuesta-de-contratacion-por-horas/650524/>

Machado, J. (2020). *Mujeres dejan empleos para cuidar a sus hijos durante la pandemia*. Primicias. Recuperado de <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/mujeres-renuncias-empleo-pandemia/>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2020). *Cifras de violencia (durante aislamiento social)*. Cartilla Estadística n.º 07, Estado de emergencia nacional. Recuperado de <https://portalestadistico.pe/wp-content/uploads/2020/11/Cartilla-Estadistica-AURORA-16-de-marzo-al-31-de-octubre-2020.pdf>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2018). *Cuarto estudio de penetración del teletrabajo en empresas colombianas*. Bogotá. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59534190/Estudio_teletrabajo+2018+ULTIMO.pdf

Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador: Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Friedrich Ebert Stiftung Ecuador. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>

ONU Mujeres. (2018). *Informe anual 2018*. Recuperado de <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2019/07/memoria-onu-mujeres-2018-compressed.pdf?la=es&vs=5204>

ONU Mujeres. (2020a). *Análisis del impacto del COVID-19 sobre las mujeres trabajadoras en Bolivia*. La Paz. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/04/bolivia-impacto-covid-19-en-las-mujeres-trabajadoras>

ONU Mujeres. (2020b). *Vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar frente a la emergencia sanitaria por COVID-19 en Bolivia*. La Paz. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/04/bolivia---vulnerabilidad-de-las-trabajadoras-del-hogar>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Panorama Laboral 2019: América Latina y el Caribe*. Lima. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang--es/index.htm

Orozco, M. (2020). *COVID-19, una mayor amenaza para la mujer*. El Comercio. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/blogs/economia-de-a-pie/monica-orozco-covid19-amenaza-mujer.html>

Parédez, I. (2020, octubre). *El trabajo remoto en el contexto del COVID-19: ¿El trabajo remoto llegó para quedarse?* Actualidad Laboral. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2020/11/revista-octubre-2020.pdf>

Peterman, A., Yablonski, J., y Natali, L. (2016, mayo 13). *Cash transfers: What's gender got to do with it?* UNICEF. Recuperado de <https://blogs.unicef.org/blog/cash-transfers-whats-gender-got-to-do-with-it/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020a). *Mujeres en el ámbito laboral, una relación desigual*. Perú. Recuperado de <https://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/presscenter/articles/2020/mujeres-en-el-ambito-laboral--una-relacion-desigual.html>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020b). *Reflexiones en torno al impacto de la emergencia sanitaria por COVID-19 sobre las mujeres en Ecuador*. Recuperado de <https://www.ec.undp.org/content/ecuador/es/home/blog/2020/reflexiones-en-torno-al-impacto-de-la-emergencia-sanitaria-por-c.html>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020c). *COVID-19 en Bolivia: En la senda de la recuperación del desarrollo*. Recuperado de https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/covid-19-en-bolivia--en-la-senda-de-la-recuperacion-del-desarrol.html

Raúl Ledesma: El teletrabajo no se trata de trabajadores que estarán durmiendo en casa.

Informes. (2018, julio 22). *El Universo*. Recuperado de https://www.eluniverso.com/noticias/nota/6866822/raul-ledesma-no-se-trata-trabajadores-que-estaran-durmiendo-casa?utm_source=social&utm_medium=fb-tw-gp&utm_hootPostID=b947695d9afe099a2f3b66d45073c2c4

Sepúlveda, M. (2018, marzo 7). *Busting the myth that conditional cash transfers are gender-sensitive*. Development Pathways. Recuperado de <https://www.developmentpathways.co.uk/blog/busting-the-myth-that-conditional-cash-transfers-are-gender-sensitive/>

Torres, A. L. (2019). *Proponen que el teletrabajo sea obligatorio para empresas*. La República. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/2019/09/30/ministerio-de-trabajo-proponen-que-el-teletrabajo-sea-obligatorio-para-empresas-indecopi/>



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE
TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS



CONFEDERACIÓN SINDICAL
INTERNACIONAL



ULANDSSEKRETARIATET - DTDA
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY

