O mundo do trabalho em disputa na América Latina

El mundo laboral en disputa en América Latina

The world of work under scrutiny in Latin America

Frederico Peres e Sebastián Tobar

Resumo. A aprovação, pelo Senado argentino, da chamada *Ley de Modernización Laboral*, em um contexto de alta popularidade do governo Javier Milei, e a publicação, menos de uma semana depois, do Decreto da Presidente do México, Claudia Sheinbaum, alterando a Constituição do país para reduzir a jornada de trabalho, mostram cenários distintos vivenciados no mundo do trabalho da América Latina, na atualidade. Essas reformas refletem duas tendências na região: expansão e garantia de direitos trabalhistas (México); e flexibilidade e redução dos custos trabalhistas, com impactos diretos e indiretos sobre direitos e redes de proteção social de trabalhadoras e trabalhadores (Argentina). O impacto real de tais medidas, na região, dependerá de fatores estruturais como o enfrentamento à informalidade, a capacidade institucional do Estado de preservar as redes de proteção social de trabalhadoras e trabalhadores e de políticas que protejam a saúde e os direitos trabalhistas frente às transformações no mercado de trabalho, no contexto da crise do capitalismo contemporâneo. Sob esta perspectiva, a experiência mexicana pode influenciar debates no sentido da promoção do trabalho decente na América Latina e, dessa forma, contribuir para a construção de modelos de desenvolvimento mais inclusivos e sustentáveis. Enquanto a experiência argentina revela a possibilidade de vivermos um agravamento do desequilíbrio estrutural entre capital e trabalho, sobretudo no que diz respeito aos princípios protetivos historicamente conquistados por trabalhadores latino-americanos a partir da segunda metade do século XX.

Palavras-chave: Argentina. México. América Latina. Reforma trabalhista.

Resumen. *La aprobación por el Senado argentino de la denominada Ley de Modernización Laboral, en un contexto de gran popularidad para el gobierno de Javier Milei, y la publicación, menos de una semana después, del Decreto de la Presidenta de México, Claudia Sheinbaum, que modifica la Constitución para reducir la jornada laboral, evidencian distintos escenarios en el mundo del trabajo en América Latina. Estas reformas reflejan dos tendencias en la región: la expansión y la garantía de los derechos laborales (México); y la flexibilidad y reducción de los costos laborales, con impactos directos e indirectos en los derechos y las redes de protección social de los trabajadores (Argentina). El impacto real de estas medidas en la región dependerá de factores estructurales como el abordaje de la informalidad, la capacidad institucional del Estado para preservar las redes de protección social de los trabajadores y las políticas que protegen la salud y los derechos laborales ante las transformaciones del mercado laboral, en el contexto de la crisis del capitalismo contemporáneo. Desde esta perspectiva, la experiencia mexicana puede influir en los debates orientados a promover el trabajo decente en América Latina y, de esta manera, contribuir a la construcción de modelos de desarrollo más inclusivos y sostenibles. La experiencia argentina, por otro lado, revela la posibilidad de un empeoramiento del desequilibrio estructural entre capital y trabajo, especialmente en lo que respecta a los*

principios de protección históricamente conquistados por los trabajadores latinoamericanos desde la segunda mitad del siglo XX.

Palabras clave: *Argentina. México. América Latina. Reforma laboral*.

Abstract. *The Argentine Senate's ratification of the Labor Modernization Law, amidst significant popularity for the Javier Milei administration, juxtaposed with the subsequent issuance of a Decree by Mexican President Claudia Sheinbaum, which modifies the Constitution to decrease working hours, illustrates the divergent labor landscapes currently prevailing in Latin America. These reforms illustrate two regional trends: the enhancement and assurance of labor rights (Mexico), and the adaptability and diminishment of labor costs (Argentina), which directly and indirectly affect workers' rights and social security systems. The actual effect of these measures in the region will hinge on structural elements, including the management of informality, the States' institutional capacity to maintain workers' social protection networks, and policies that safeguard health and labor rights amid labor market transformations within the framework of contemporary capitalism's crisis. From this viewpoint, the Mexican experience can shape discussions focused on advancing decent work in Latin America, thereby aiding in the development of more inclusive and sustainable models. The Argentine example, on the other hand, illustrates the potential exacerbation of the structural disparity between capital and labor, particularly with the protective principles historically attained by Latin American workers since the latter half of the 20th century.*

Keywords: *Argentina. Mexico. Latin America. Labor reform.*

Introdução

A aprovação, pelo Senado argentino em 27 de fevereiro último, da chamada *Ley de Modernización Laboral*, em um contexto de alta popularidade do governo Javier Milei, e a publicação, menos de uma semana depois, do Decreto da Presidente do México, de três de março de 2026, alterando o Artigo 123 da Constituição do país para reduzir a jornada de trabalho, no país, mostram cenários distintos vivenciados no mundo do trabalho da América Latina, na atualidade. Se, no caso da Lei argentina, representa um dos retrocessos mais significativos na regulação do trabalho, no país, desde a consolidação do modelo trabalhista peronista, iniciado na segunda metade do século XX, no caso mexicano o Decreto representa mais um passo positivo no processo de reconfiguração do sistema trabalhista mexicano, com o intuito de enfrentar um contexto histórico de elevada vulnerabilização laboral, no qual o México manteve, por mais de um século, uma das jornadas de trabalho mais extensas entre os países industrializados do planeta (48h semanais).

Além da Argentina e México, outros países da região têm promovido ou debatido reformas trabalhistas. Essas reformas, como observado no caso de Argentina e Mexico, se apresentam de forma bastante heterogênea, seguindo distintas orientações: desde a busca pela expansão e/ou consolidação de direitos trabalhistas, até iniciativas com objetivo de tornar a regulação do mercado de trabalho mais flexível, sob a premissa de incentivar a oferta de emprego formal, são distintos os projetos que vêm sendo discutidos e implementados, evidenciando um mundo do trabalho em disputa na América Latina (https://publications.iadb.org/en/publications/english/viewer/The-Future-of-Work-in-Latin-America-and-the-Caribbean--Flexibility-is-it-here-to-say.pdf).

A *Ley de Modernización Laboral* da Argentina

A Lei de Modernização Laboral, recentemente aprovada pelo Senado argentino e composta por mais de duzentos artigos, introduz mudanças amplas e profundas na organização das relações de trabalho no país, incluindo a flexibilização e o aumento da jornada de trabalho sem compensações para trabalhadoras e trabalhadores, alterações no regime de indenizações e coberturas legais, no caso de demissões, e a redefinição dos mecanismos de negociação coletiva, criando estruturas fortemente assimétricas entre empregadores e trabalhadores, entre outros aspectos. Foi apresentada mediante amplo acordo no Congresso Nacional, com forte apoio do governo argentino, sob a premissa de ser um instrumento necessário para dinamizar a economia, reduzir custos de contratação e estimular a formalização do emprego, considerando o contexto de elevada informalidade e de prolongada crise econômica em que o país se insere. No entanto, boa parte dos estudos e ensaios que analisaram a proposta argumentam que a reforma representa um processo de forte desregulação do trabalho, capaz de aprofundar a precarização do trabalho, enfraquecer as representações sindicais e gerar impactos negativos sobre as redes de proteção social e a saúde de trabalhadoras e trabalhadores argentinas/os.

A chamada 'modernização laboral' na Argentina se insere em um contexto mais amplo de reformas do Estado, orientadas pela ideologia anarcocapitalista do governo Milei, que se expressa em uma intensa flexibilização da legislação trabalhista, frequentemente associada às agendas econômicas de inspiração neoliberal. Essas reformas geralmente buscam reduzir custos trabalhistas e ampliar a capacidade de gestão empresarial sobre a força de trabalho, sobretudo através da flexibilização das regras aplicáveis aos contratos trabalhistas e da diminuição de mecanismos de proteção laboral.

No que tange especificamente à legislação recém-aprovada, esta se materializa em mudanças como a autorização para jornadas de trabalho de até doze horas diárias, modificações no sistema de indenizações por demissão, alterações nos períodos mínimos de férias, perdas de direitos protetivos nos casos de acidentes não-diretamente relacionados ao trabalho e maior flexibilidade nos mecanismos de contratação e negociação coletiva. Além disso, a nova lei prevê a criação de fundos de indenização financiados por empregadores, alterações nas contribuições destinadas ao sistema de seguridade social e, também, a restrição do direito de greve em determinados setores, considerados essenciais.

Esses e outros aspectos, presentes na reforma argentina recém-aprovada, indicam um agravamento do desequilíbrio estrutural entre capital e trabalho, sobretudo no que diz respeito aos princípios protetivos historicamente conquistados pelas/os trabalhadoras/es argentinas/os, sobretudo a partir da segunda metade do século XX. Se, por um lado, o reconhecimento da assimetria de poder existente entre estes dois grupos levou à construção de toda uma rede de proteção social para trabalhadoras e trabalhadores, no país, a flexibilização normativa, materializada na nova lei, tende a deslocar o fiel da balança na direção do capital, ampliando a margem de decisão e poder de exploração da força de trabalho, por parte dos empregadores, ao mesmo tempo em que reduzem drasticamente a capacidade de negociação coletiva dos trabalhadores.

Importante destacar, ainda, que, embora aprovada pelo Congresso Nacional, a lei ainda não estava em vigor no momento em que o texto foi escrito (12 de março de 2026), aguardando sua promulgação pelo Poder Executivo e posterior publicação no Diário Oficial. Somente após esses trâmites a Lei entra em vigor e suas disposições se tornam obrigatórias, com efeitos imediatos para alguns dispositivos, e necessidade de regulamentos e marcos normativos

complementares para outros, o que pode adiar sua completa implementação por tempo indeterminado.

O Decreto Presidencial Mexicano de 3 de março de 2026

Caminhando em direção oposta, o Decreto publicado em 3 de março de 2026 no Diário Oficial da Federação, alterando os incisos IV e XI, Parte A, do Artigo 123 da Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos, estabelece uma jornada de trabalho máxima de 40h semanais, no país, a ser implementada gradualmente até 2030. A reforma reduz progressivamente o atual limite máximo para a jornada de trabalho, no país, de 48h semanais – que coloca o país entre aqueles com as jornadas de trabalho mais longas dentro das economias industrializadas e emergentes –, estabelecendo uma escala que a diminui em duas horas por ano, a partir de 2027, até atingir 40h semanais em 2030.

A regulamentação da jornada de trabalho no México teve origem na Constituição de 1917, considerada uma das primeiras constituições do mundo a incorporar direitos trabalhistas avançados. Em seu Artigo 123 (Trabalho e Previdência Social), a Constituição estabelecia uma jornada de trabalho máxima de oito horas diárias e, também, reconhecia um conjunto de direitos trabalhistas fundamentais, como o descanso semanal e um sistema de proteção nos casos de adoecimento e demissão. E justamente este dispositivo legal foi o que manteve, por mais de um século, uma jornada de trabalho de até 48h semanais, o equivalente a seis jornadas de oito horas diárias.

A redução gradual da jornada de trabalho para 40h, até 2030, faz parte de um processo mais amplo de reformas trabalhistas que, ao contrário do conduzido pelo atual governo argentino, e em curso desde a década de 2010, vem atualizando aspectos legais e normativos do mundo do trabalho, no país, incluindo questões como a governança e o papel dos sindicatos, a regulamentação de formas alternativas de contratação, como a terceirização, e o fortalecimento dos direitos coletivos de trabalho, como a proteção a trabalhadoras e trabalhadores nos processos de negociação com empregadores.

A proximidade temporal em que ambas as iniciativas foram aprovadas, em seus respectivos países, nos convida a pensar e olhar para o complexo mundo do trabalho na América Latina, cheio de contradições, avanços e retrocessos, e cujos ecos são sentidos em diferentes setores, entre estes a Saúde Pública (https://www.annualreviews.org/deliver/fulltext/publhealth/35/1/annurev-publhealth-032013-182500.pdf?itemId=/content/journals/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500&mimeType=application/pdf). Como contribuição ao debate sobre as singularidades e estruturas comuns do mundo do trabalho latino-americano, o presente artigo objetiva compilar alguns dos principais pontos das legislações trabalhistas recentemente alteradas na Argentina e no México, identificando os principais aspectos que os colocam no centro do debate sobre Saúde e Trabalho, em cada um destes países nos demais países da América Latina.

A nova Lei argentina e suas repercussões para o mundo do trabalho, no país e região

As relações entre trabalho e saúde se configuram como uma das mais antigas a serem compreendidas através da lente dos processos de determinação socioambiental, constituindo um tema central para as estratégias de explicar os impactos dos processos de desenvolvimento econômico de determinados países sobre a saúde de sua população, individual e coletivamente. Entre os assuntos recorrentemente abordados por estudos e pesquisas que se dedicam a compreender tais relações e suas consequências para a saúde de trabalhadoras e trabalhadores,

estão os processos de flexibilização dos contratos e vínculos de trabalho e a expansão de formas precárias de emprego, ambos associados a impactos negativos sobre a saúde física e mental da população trabalhadora.

Segundo estudos sobre o tema na América Latina, a flexibilização de vínculos e contratos de trabalho, frequentemente justificada por cenários econômicos desfavoráveis, se traduz, quase sempre, na redução de benefícios trabalhistas, em mecanismos para o aumento da produtividade sem compensações para trabalhadoras e trabalhadores e no menor acesso destes às redes de proteção social, gerando contextos de alta informalidade e precarização do trabalho, amplamente identificados em diversos países da América Latina (https://peoplesdispatch.org/2026/02/26/labor-rights-in-dispute-neoliberalism-vs-progressive-reform-for-workers-in-latin-america/).

Diversos estudos realizados na região indicam que a expansão da informalidade e da flexibilização das normas trabalhistas têm contribuído para o aumento da vulnerabilidade social e para o agravamento das desigualdades em saúde entre diferentes grupos de trabalhadoras e trabalhadores latino-americanos. Cenário que, no contexto da reforma argentina, e sobretudo com a ampliação da jornada de trabalho e a flexibilização das relações contratuais, pode resultar em processos de intensificação do trabalho, aumento da fadiga ocupacional e maior risco de acidentes laborais.

Outro ponto crítico da reforma argentina são os efeitos esperados sobre os sistemas de proteção social dos trabalhadores do país. Isto porque a legislação recém-aprovada prevê alterações nos mecanismos de financiamento da previdência social, incluindo mudanças nas contribuições patronais e na gestão de fundos destinados à indenização por demissão. Exemplos regionais mostram que a redução de contribuições sociais, frequentemente utilizada como estratégia para estimular o emprego formal, apresenta enorme potencial de gerar efeitos ambivalentes, uma vez que embora possa reduzir custos de contratação no curto prazo, também pode comprometer a sustentabilidade financeira dos sistemas previdenciários e de proteção social, a médio e longo prazos.

Importante destacar, uma vez mais, que nem todas as medidas previstas na Lei terão efeito imediato. O caderno de economia do Diário *Clarín*, edição de 3 de março de 2026 (https://www.clarin.com/economia/reforma-laboral-entra-vigencia-primeros-impactos-ley_0_NaJnK0nAHi.html), apresenta uma boa sistematização dos pontos da Lei que demandam regulamentação complementar, o que, na prática, pode atrasar indefinidamente sua implementação. Os principais pontos destacados pelo *Clarín* são aqui reproduzidos:

- O **Fundo de Assistência ao Trabalho**, cuja estrutura, financiamento e funcionamento devem ser definidos por regulamentos administrativos complementares, sem os quais o programa não pode ser implementado na prática;
- O novo **Sistema de Benefícios Sociais** estabelece limites e condições que devem ser determinados pela Autoridade de Implementação, especialmente no que diz respeito a serviços de alimentação, reembolsos e outros itens não remuneratórios;
- Certos componentes de **remuneração variável** somente poderão ser incorporados por meio de instrumentos de negociação coletiva ou por decisão do empregador, através de processos que ainda precisam ser regulados por normas complementares;

- Com relação à **jornada de trabalho**, a possibilidade de acordar sistemas de compensação de horas extras, ou a criação de bancos de horas, exige que os mecanismos específicos para tais iniciativas sejam formalizados e respeitem outros limites legais, que podem exigir marcos regulamentares adicionais para seu controle e registro;

- Os novos **contratos de trabalho a tempo parcial**, onde os benefícios previdenciários precisarão ser determinados por regulamentos específicos, com base no tempo trabalhado e nas contribuições efetuadas, é outro ponto cuja implementação não poderá se dar de forma imediata à publicação da Lei.

Cabe lembrar, por fim, que, na América Latina, reformas trabalhistas orientadas pela flexibilização de normas e dos contratos de trabalho, historicamente, estiveram associadas à segmentação das estruturas de proteção social de trabalhadoras e trabalhadores, com aumento das já existentes desigualdades entre trabalhadores formais e informais. Além disso, a diminuição da base contributiva pode ampliar a dependência de financiamento estatal para a sustentabilidade econômica dos fundos de previdência social ou, ainda, estimular novas reformas previdenciárias pautadas por políticas de austeridade fiscal.

O Decreto Presidencial de 03/03/2026 no contexto da reconfiguração do sistema trabalhista mexicano

A publicação, pela presidente mexicana, Claudia Sheinbaum, do Decreto Presidencial de três de março de 2026 – e, portanto, menos de uma semana após a aprovação da Lei argentina –, serviu como um contraponto importante ao projeto de (des)regulação do trabalho na Argentina, sobretudo pela proximidade temporal e por colocar em direções opostas duas das maiores economias latino-americanas. Entre os principais pontos da Constituição mexicana (Artigo 123), alterados pelo Decreto presidencial, está a definição de uma jornada de trabalho máxima de quarenta horas semanais, a ser implementada gradualmente, com redução de duas horas/semanais a cada ano, a partir de 2027. Que, na prática, faz com que a redução da jornada de trabalho – das atuais 48h semanais para 40h semanais – somente terá efeitos práticos a partir de 2030.

O Decreto mantém, entretanto, a escala 6 X 1, uma vez que registra, na Seção IV, Parte A deste Artigo Constitucional 123, que, para cada seis dias trabalhados, os trabalhadores terão direito a, pelo menos, um dia de descanso remunerado. O texto destaca, no parágrafo quarto da Parte B deste mesmo Artigo 123 que, em nenhuma circunstância, a redução da jornada de trabalho imposta pelo Decreto poderá implicar em qualquer diminuição de salários, vencimentos ou benefícios das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Outro ponto da reforma (emenda) do Artigo Constitucional que regulamenta o trabalho, no país, diz respeito às circunstâncias extraordinárias que podem determinar que uma trabalhadora ou um trabalhador cumpra uma jornada de trabalho semanal superior a 40h. Nesses casos, justificada a condição de excepcionalidade, o aumento da jornada de trabalho deverá vir acompanhado do pagamento de horas extras, em montante 100% superior ao salário-hora normal.

O Decreto destaca, ainda, que o trabalho em regime de horas-extras não poderá exceder 12 horas semanais, podendo ser distribuídas em, no máximo, quatro horas por dia, e um período máximo de quatro dias por semana. Qualquer trabalho que resulte em regime de horas-extras que exceda esses limites, obriga que o empregador pague 200% a mais do que o salário-hora

normal, estabelecido por lei. Além disso, destaca o Decreto, pessoas com menos de 18 anos de idade não poderão trabalhar em regime de horas extras no país.

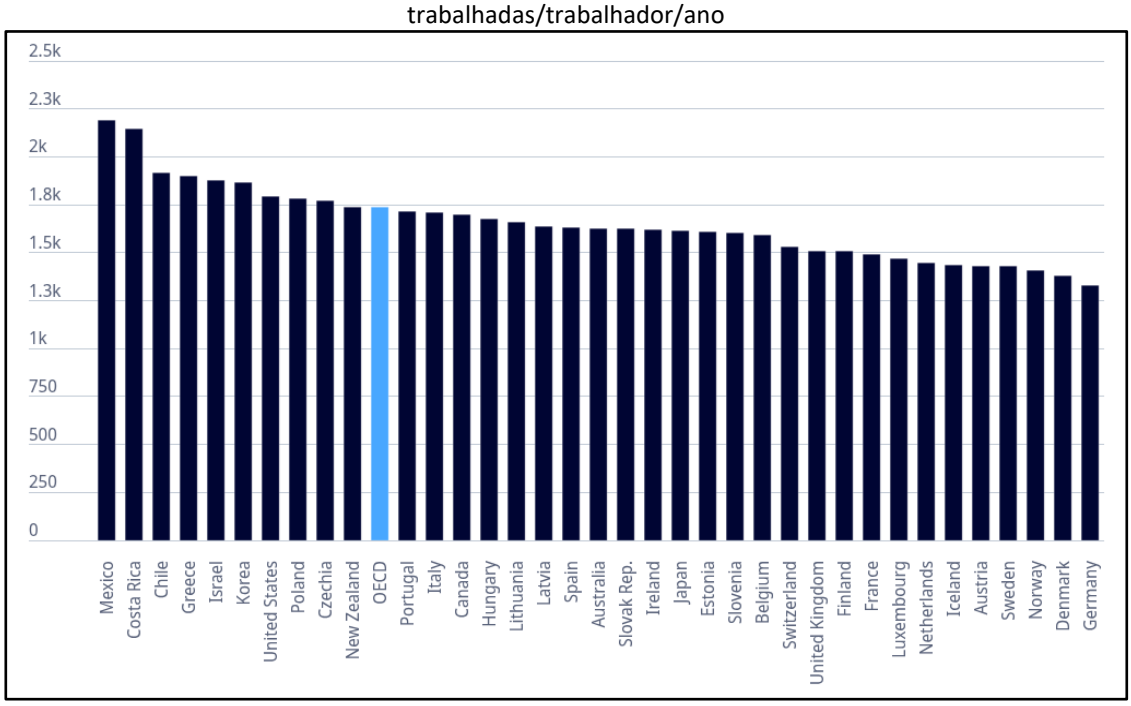
As recentes alterações no Artigo 123 da Constituição mexicana, que trata do Trabalho e Previdência Social, complementam outras emendas constitucionais, realizadas ao longo dos últimos anos, como parte de um projeto mais abrangente de reconfiguração do sistema trabalhista mexicano. Entre 2024 e 2025, este artigo recebeu mais de 30 emendas, incorporando diversos dispositivos para o aumento de proteções trabalhistas, sem haver alterado, entretanto, e até agora, a duração da jornada de trabalho (48h semanais). Somente a partir do Decreto de três de março, e com efeitos práticos a partir de 2027, que se inicia o processo de redução da jornada de trabalho, no país, considerada pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) como a mais extensa entre os países que a compõem (https://doi.org/10.1787/86c1fd38-en). A Figura 1 apresenta uma comparação entre as jornadas de trabalho em diferentes países, onde o México apresenta a mais alta relação entre horas trabalhadas, anualmente, por trabalhador, correspondendo a mais de 2.200h – aproximadamente 23% acima da média dos países da OCDE (https://www.oecd.org/en/data/indicators/hours-worked.html).

Importante destacar que a reforma mexicana, na qual se insere a recente regulamentação pela redução da jornada de trabalho, faz parte de um conjunto de reformas que, em maior ou menor grau, vêm sendo implementadas, nos últimos anos, em alguns países da América Latina, como o Chile (que também adotou um redução gradual da jornada de trabalho, em 2024, de 44 para 40 horas semanais) e Colômbia (que aprovou, em 2021, a redução progressiva da jornada de trabalho, saindo de um patamar de 48h semanais para chegar, neste ano de 2026, a 42 horas semanais).

No seu relatório Panorama Laboral 2025 – América Latina e Caribe (https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/OIT-Informe-PANORAMA-LABORAL-2025.pdf), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) confirma a tendência regional de recuperação nas taxas de emprego pós-pandemia de covid-19, destacando que, no primeiro semestre do ano, foi registrado um aumento na taxa de participação da força de trabalho, atingindo 63%, acompanhando um aumento da taxa de emprego ao redor de 60%, ao mesmo tempo em que os níveis de desemprego se situaram em torno dos 6%, um dos níveis mais baixos registrados nos últimos 15 anos. No documento, a OIT ressalta que o número de pessoas trabalhando ou procurando emprego permanece estável em comparação com o ano anterior, e que uma proporção maior conseguiu ingressar no mercado de trabalho.

Entretanto, e conforme abordado em artigo publicado no último número destes *Cadernos*, edição de 5 de março de 2026, os números positivos mascaram a informalidade e a desigualdade que persistem na América Latina, em meio às transformações no mundo do trabalho, e apesar dos esforços de enfrentamento, dentre os quais se incluem as reformas trabalhistas em curso na região.

Figura 1 – Ranking de países com maiores jornadas de trabalho em 2024, medida por horas trabalhadas/trabalhador/ano



Fonte: OCDE. Horas trabalhadas (2024). Disponível em: https://www.oecd.org/en/data/indicators/hours-worked.html

Reformas trabalhistas em outros países da região

O presidente da Colômbia, Gustavo Petro, vem impulsionando uma reforma trabalhista considerada controversa por muitos setores do país, em particular pelo seu potencial de alterar o equilíbrio de poder entre empregadores e trabalhadores, favorecendo o segundo grupo (https://apnews.com/article/colombia-labor-law-petro-leftwing-reform-economy-investment-workers-unions-15f07e39efcf11f459e6aaf60f4a01b8). Uma vitória e marca importante para o líder de esquerda, apesar dos freios que o Congresso Nacional tem imposto, visando moderar suas ambições mais radicais.

A reforma defendida por Petro representa um marco para um presidente que tem lutado para cumprir suas promessas de reduzir a desigualdade em uma das nações mais desiguais da região. No entanto, sua implementação vem enfrentando oposição de líderes empresariais, e os títulos do governo colombiano sofreram quedas devido às preocupações do mercado com as consequências fiscais e econômicas.

Entre os pontos de maior contestação pelo empresariado colombiano, está o pagamento de horas extras para trabalhadores assalariados e a limitação ao uso de trabalhadores contratados por prazo determinado. Outro ponto contestado é a exigência que as empresas forneçam seguro saúde e cobertura previdenciária para trabalhadores autônomos, como motoristas de entrega de comida. Assim como a concessão, a estagiários, de contratos e benefícios adequados, como férias e indenização por rescisão contratual.

Com a implementação da reforma trabalhista em 2026, os trabalhadores com contratos formais na Colômbia começaram a perceber mudanças na forma como os juros da indenização por rescisão contratual são pagos, um benefício social obrigatório que não desaparece, mas admite novas modalidades. A mudança foi possibilitada pela Lei 2.466 de 2025, que manteve o

sistema tradicional, mas permitiu que empregadores e empregados acordassem por escrito uma alternativa diferente para o pagamento desses valores.

Os ajustes propostos na Lei entram em vigor este ano, e se aplicam somente se houver um acordo expresso entre as partes. Caso contrário, o mecanismo anual já estabelecido na legislação trabalhista colombiana permanece em vigor. A indenização por rescisão contratual é um benefício social equivalente a um mês de salário por cada ano trabalhado, que o empregador deve depositar em um fundo autorizado. Sua finalidade é servir como suporte financeiro em situações como desemprego, educação ou compra de um imóvel (https://www.cronista.com/colombia/finanzas-y-economia/reforma-laboral-2026-el-ejecutivo-ajusta-el-esquema-tradicional-y-establece-una-nueva-forma-de-cobrar-las-cesantias/).

Outros países da região, como o Peru e o Uruguai, passaram recentemente por mudanças em seus sistemas de previdência e seguridade social. O Peru implementou reformas no sistema previdenciário e medidas para ampliar a cobertura trabalhista (https://www.infobae.com/peru/2025/09/17/la-reforma-de-pensiones-lo-que-dicen-los-congresistas-vs-lo-que-realmente-votaron-con-la-ley-32123/). A Lei 32123, promulgada em 2024, alterou estruturalmente o sistema previdenciário peruano e, desde então, tem gerado debates devido ao seu impacto direto sobre a população (https://www.gob.pe/institucion/mef/noticias/1240525-gobierno-reglamento-la-nueva-ley-del-sistema-previsional-que-garantiza-el-acceso-de-todos-los-peruanos-a-la-seguridad-social).

Já o Uruguai promoveu reformas na seguridade social e na idade de aposentadoria que impactam o mercado de trabalho. Essa era uma das principais promessas de campanha da Frente Ampla – uma espécie de caminho alternativo entre a reforma da previdência social aprovada durante o governo de Luis Lacalle Pou (tão questionada pela esquerda) e o plebiscito promovido pelo Pit-Cnt para fixar a idade mínima de aposentadoria e eliminar as AFAPs (que tanto dividiu a esquerda).

A reforma prevê um aumento gradual da idade de aposentadoria de 60 para 65 anos, a criação de um Sistema Comum de Pensões, que unifica os critérios de aposentadoria e propõe regras mais homogêneas para as contribuições dos trabalhadores, estabelece um requisito mínimo de 30 anos para acesso à aposentadoria e mantém o modelo BPS (pilar público) e AFAP (poupança individual) para garantir a sustentabilidade do sistema a longo prazo (https://www.elpais.com.uy/que-pasa/reforma-de-la-seguridad-social-2026-que-cambios-se-proponen-para-la-edad-de-jubilacion-y-las-afap).

Considerações finais

A *Lei de Modernização Laboral*, recentemente aprovada na Argentina, representa uma mudança estrutural na regulação do trabalho no país, com potencial para redefinir o equilíbrio entre capital, trabalho e Estado. E embora o governo apresente a Lei como estratégia para estimular o emprego e atrair investimentos, evidências históricas de movimentos reformistas orientados pela austeridade fiscal e centrados na flexibilização de normas protetivas e direitos trabalhistas, no país, região e globalmente, apontam para os riscos que suas implicações podem produzir, em diferentes setores e com impactos desproporcionais sobre indivíduos e grupos mais vulnerabilizados da população, como a ampliação da precarização do trabalho, o aumento da jornada de trabalho sem compensações para os trabalhadores, o enfraquecimento das redes de proteção social e os consequentes impactos sobre a saúde física e mental de trabalhadoras e trabalhadores.

Por outro lado, o Decreto presidencial mexicano, que promove a gradual diminuição da jornada de trabalho no país, e se alinha a movimentos semelhantes observados em outros países

latino-americanos, com potencial de contribuir, direta e indiretamente, para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, a redução dos riscos à saúde e a redistribuição do tempo social em sociedades caracterizadas por profundas desigualdades. Desde que sejam garantidas as condições para a manutenção dos postos de trabalho e da remuneração de trabalhadoras e trabalhadores.

O impacto real de tais medidas dependerá de fatores estruturais como o enfrentamento à informalidade, a capacidade institucional do Estado de preservar as redes de proteção social de trabalhadoras e trabalhadores, na região, e de políticas que protejam a saúde e os direitos trabalhistas frente às transformações no mercado de trabalho, no contexto do capitalismo contemporâneo. Sob esta perspectiva, a experiência mexicana pode influenciar debates no sentido da promoção do trabalho decente – termo priorizado pela OIT para descrever o trabalho saudável, seguro, sustentável e equitativo – na América Latina e, dessa forma, contribuir para a construção de modelos de desenvolvimento mais inclusivos e sustentáveis.

Os países latino-americanos que atualmente implementam reformas trabalhistas incluem principalmente Argentina, Colômbia, Chile, México e Brasil, além de mudanças relacionadas ao trabalho ou à previdência social no Peru e no Uruguai. Essas reformas refletem duas tendências na região: expansão dos direitos trabalhistas (Colômbia, México); e flexibilidade e redução dos custos trabalhistas, com impactos diretos e indiretos sobre direitos e redes de proteção social de trabalhadoras e trabalhadores (Argentina).

A crescente tendência de vitórias presidenciais de direita ou centro-direita[1],[2] sugere que mais mudanças ou reformas serão implementadas, semelhantes às que já estão em curso na Argentina (https://www.trtespanol.com/article/469fae30dff2). A experiência latino-americana tem demonstrado que governos de direita ou centro-direita tendem a promover reformas trabalhistas com objetivos como: tornar os contratos de trabalho mais flexíveis; reduzir os custos de demissão; limitar as ações trabalhistas; promover o emprego formal, independente da qualidade do emprego/trabalho decente; e reduzir o poder dos sindicatos.

Em síntese, as reformas trabalhistas em curso na América Latina devem ser compreendidas no contexto mais amplo das transformações contemporâneas do capital (e do próprio capitalismo) e das disputas políticas em torno do papel do trabalho nas sociedades latino-americanas (https://peoplesdispatch.org/2026/02/26/labor-rights-in-dispute-neoliberalism-vs-progressive-reform-for-workers-in-latin-america/). Nesse cenário, compreender as interações entre regulação laboral, saúde e desigualdades sociais torna-se fundamental para avaliar os efeitos de reformas institucionais e orientar políticas públicas comprometidas com a justiça social e a proteção da saúde dos trabalhadores.

[1] A ascensão de José Antonio Kast ao poder em 2026 marca uma guinada política conservadora e abre o debate sobre reformas econômicas e trabalhistas com foco em: desregulamentação econômica; cortes de impostos para empresas; e incentivos à criação de empregos, mesmo que não alinhados às estratégias de promoção do trabalho decente. Essas políticas fazem parte de uma agenda econômica de inspiração neoliberal, centrada no crescimento econômico/produtivo e nas garantias de condições favoráveis para as operações rentistas e de investimentos estrangeiros.

[2] Em países como o Equador e a Costa Rica, governos conservadores têm promovido reformas relacionadas à flexibilização do mercado de trabalho, à modernização do emprego e a incentivos ao investimento privado. Essas reformas são frequentemente justificadas pelos altos níveis de emprego informal na região, embora nem sempre estejam alinhadas à garantia do trabalho saudável, seguro, sustentável e equitativo.