



“SEGUNDO E TERCEIRO DIÁLOGOS NACIONAIS SOBRE O FUTURO DO TRABALHO”

DIÁLOGO 2: TRABALHO E SOCIEDADE

DIÁLOGO 3: TRABALHO DECENTE PARA
TODOS E PARA TODAS

SÃO PAULO, 21 DE NOVEMBRO DE 2016

**UM RESUMO DAS APRESENTAÇÕES E
DISCUSSÕES, COM ANEXO DAS
APRESENTAÇÕES**

ÍNDICE

PROGRAMAÇÃO DO WORKSHOP: SEGUNDO E TERCEIRO SIÁLOGOS NACIONAIS SOBRE O FUTURO DO TRABALHO.....	3
RESUMO EXECUTIVO	5
MESA DE ABERTURA	6
SÍNTESE DAS SAUDAÇÕES DOS INTEGRANTES DA MESA DE ABERTURA.....	6
ESPAÇO DE REFLEXÃO TRIPARTITE	8
LETÍCIA MOURAD - COORDENADORA DA COMISSÃO ESTADUAL DE TRABALHO DECENTE – GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO	8
JOSÉ ROBERTO DE ARAÚJO CUNHA - SECRETÁRIO PARA ASSUNTOS ECONÔMICOS DA UGT .	8
RAFAEL LUCCHESI - DIRETOR GERAL DO SENAI	9
DIÁLOGO 2: TRABALHO E SOCIEDADE - “DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA O FUTURO DO TRABALHO”	11
INTRODUÇÃO AO TEMA	11
1º PAINEL	13
HABILIDADES, SALÁRIOS E DESIGUALDADE: CARLOS ROBERTO AZZONI (PROFESSOR DA FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEAUSP).....	13
A PRESIDÊNCIA ELEITA NORTE-AMERICANA E OS ACORDOS DE PARIS: JOSÉ GOLDEMBERG (PRESIDENTE DA FAPESP E PROFESSOR DA USP)	15
QUESTÕES PARA DEBATE: ARON BELINKY (PROFESSOR EAESP-FGV).....	17
QUESTÕES PARA DEBATE: MARIA TEREZA LEME FLEURY (PROFESSORA DA FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEAUSP E DA EAESP-FGV).....	18
RODADA DE PROPOSIÇÕES DOS PARTICIPANTES, PERGUNTAS E RESPOSTAS	19
DIÁLOGO 3: TRABALHO DECENTE PARA TODOS E TODAS.....	22
INTRODUÇÃO AO TEMA.....	22
2º PAINEL	24
CENÁRIOS DE SÃO PAULO ATÉ 2040 E OS EMPREGOS DO FUTURO: JAMES TERRENCE COULTER WRIGHT, COORDENADOR DO ProFUTURO - USP	24
PERSPECTIVAS DA URBANIZAÇÃO NO SÉCULO XXI E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O TRABALHO: EDUARDO AMARAL HADDAD, PROFESSOR TITULAR DO DEPARTAMENTO DE ECONOMIA, FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO –FEAUSP	25
O FUTURO DO EMPREGO: O CAPÍTULO SOBRE EMPREGO DO PAINEL INTERNACIONAL PARA O PROGRESSO SOCIAL: ANDRÉ PORTELA FERNANDES DE SOUZA, PROFESSOR EESP-FGV	27
QUESTÕES PARA DEBATE: RENATA DEL TEDESCO NARITA, PROFESSORA DA FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO –FEAUSP	29
RODADA DE PROPOSIÇÕES DOS PARTICIPANTES, PERGUNTAS E RESPOSTAS	30
ANEXOS	33

**PROGRAMAÇÃO DO WORKSHOP:
“SEGUNDO E TERCEIRO DIÁLOGOS NACIONAIS
SOBRE O FUTURO DO TRABALHO “
SÃO PAULO, 21 DE NOVEMBRO DE 2016**

08h30 – Recepção e registro de participantes

09h00 – Mesa de abertura

Peter Poschen - Diretor do Escritório da OIT no Brasil

Jacques Marcovitch - Professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEAUSP)

Adalberto Americo Fischmann - Professor Titular e Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEAUSP)

09h30 – Espaço de reflexão tripartite

Letícia Mourad - Coordenadora da Comissão Estadual de Trabalho Decente – Governo do Estado de São Paulo

José Roberto de Araújo Cunha - Secretário para Assuntos Econômicos da UGT

Rafael Lucchesi - Diretor Geral do SENAI

10h00 – Coffee-break

Diálogo 2: Trabalho e Sociedade

“Desenvolvimento Sustentável: Desafios e Oportunidades para o Futuro do Trabalho”

10h20 – Introdução

Peter Poschen (Diretor do Escritório da OIT no Brasil)

10h30 – 1º Painel

Palestrantes:

Carlos Roberto Azzoni (Professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - FEAUSP)

José Goldemberg (Presidente da Fapesp e Professor da USP)

Debatedores:

Aron Belinky (Professor EAESP-FGV)

Maria Tereza Leme Fleury (Professora da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - FEAUSP e da EAESP-FGV)

11h35 – Rodada de proposições dos participantes, perguntas e respostas

12h15 – Almoço

Diálogo 3: Trabalho Decente para Todos e Todas

“Quais Serão as Fontes de e as Formas dos Empregos no Futuro?”

14h15 – Introdução

Raymond Torres (Diretor do Departamento de Pesquisa do Escritório da OIT em Genebra)

14h45 – 2º Painel

Palestrantes:

James Terrence Coulter Wright (Coordenador do ProFuturo - USP)

Eduardo Amaral Haddad (Professor Titular do Departamento de Economia, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - FEAUSP)

André Portela Fernandes de Souza (Professor EESP-FGV)

Debatedora:

Renata del Tedesco Narita (Professora da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA-USP)

15h40 – Coffee Break

16h00 – Rodada de proposições dos participantes, perguntas e respostas

16h45 – Reflexões Finais

Peter Poschen (Diretor do Escritório da OIT no Brasil)

Jacques Marcovitch - Professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - FEAUSP

RESUMO EXECUTIVO

No dia 21 de novembro de 2016, como parte da Iniciativa do Centenário da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o Futuro do Trabalho e das comemorações dos 70 anos da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEAUSP), foi realizado o seminário “O Futuro do Trabalho no Brasil”. Esse evento reuniu especialistas, estudantes, gestores públicos e representantes da sociedade civil, de organizações de empregadores e de trabalhadores. Divido em dois momentos, o seminário concentrou as exposições e debates em torno dos seguintes temas: Trabalho e Sociedade, com especial atenção às questões relativas ao desenvolvimento sustentável, e Trabalho Decente para Todos e Todas, considerando as possíveis fontes e formas de emprego no futuro. O evento encerrou o ciclo de palestras “Repensar o Brasil”, em comemoração aos 70 anos da FEAUSP e foi mediado pelo Professor Jacques Marcovitch (FEAUSP) e o diretor do escritório da OIT no Brasil, Peter Poschen.

O Seminário está inserido no contexto da Iniciativa do Centenário sobre o Futuro do Trabalho, lançada pelo Diretor Geral da OIT, Guy Ryder. Assim como em mais de 130 outros Estados Membros da OIT, as discussões promovidas no Brasil informarão o Comitê de Alto Nível da OIT sobre o Futuro do Trabalho e a Conferência Internacional do Trabalho de 2019, ano em que a OIT comemorará seu Centenário. Os diálogos nacionais, que envolvem representantes do governo, das organizações de empregadores e de trabalhadores e sociedade civil, bem como outros atores interessados, já foram realizados para três das quatro áreas temáticas previstas: Trabalho e Sociedade e Trabalho Decente para Todos, durante o evento aqui relatado, bem como Organização do Trabalho e da Produção, cujo diálogo referente foi realizado em Brasília em maio de 2016. Para 2017, está prevista a realização de evento sobre a Governança do Trabalho.

MESA DE ABERTURA

PETER POSCHEN - DIRETOR DO ESCRITÓRIO DA OIT NO BRASIL
JACQUES MARCOVITCH - PROFESSOR DA FACULDADE DE ECONOMIA,
ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (FEAUSP)
ADALBERTO AMÉRICO FISCHMANN - PROFESSOR TITULAR E DIRETOR DA
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (FEAUSP)

SÍNTESE DAS SAUDAÇÕES DOS INTEGRANTES DA MESA DE ABERTURA

Durante a cerimônia de abertura, o Diretor do Escritório da OIT no Brasil, Peter Poschen, lembrou que a OIT é uma organização com contexto de fundação muito ligado aos eventos do século XX, o que traz a necessidade de renovação diante das mudanças nos últimos 30 anos, que incluem os avanços da tecnologia, impactos da globalização, aumento da migração internacional, novos modelos de negócios, câmbio climático e novos desenvolvimentos no cenário político mundial. Esses processos ocorrem, segundo Peter Poschen, de modo não linear e descontínuo, causando, ainda assim, efeitos sistêmicos. Para o mundo do trabalho, um dos grandes novos desafios, para ele, é pensar qual seria a governança adequada frente aos novos cenários.

Prof. Marcovitch deu as boas-vindas aos participantes em nome do Grupo de Trabalho Futuro, criado pela direção da FEAUSP e pelo professor Adalberto Fischmann. Ele ressaltou as importantes contribuições trazidas pelos estudos da OIT e relatou que as discussões dessa organização sobre futuro do trabalho foram conectadas ao ciclo Repensar o Brasil, que propõe temas de relevância para o desenvolvimento nacional, como migração e ensino superior, com objetivo de despertar os jovens para essas discussões. Essas discussões, segundo ele, estão vinculadas aos documentos marcantes da sociedade mundial no período após segunda guerra mundial, que incluem a Declaração Universal dos Direitos Humanos e, mais recentemente, nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). Em ambos os casos, o tema do trabalho aparece na necessidade do trabalho decente e do emprego pleno, segundo Prof. Marcovitch.

Prof. Adalberto Fischmann agradeceu aos organizadores pela estruturação do Grupo de Trabalho Futuro e do ciclo de eventos Repensar o Brasil, e à OIT pela contribuição. Destacou

a importância de debater como a tecnologia está transformando o modo como o trabalho se estrutura, o que traz questionamentos para o futuro do trabalho. Ressaltou que, para além dos fluxos migratórios, já existe um grande contingente de pessoas desempregadas, além dos que terão que se adaptar às novas formas de trabalho. Para o Prof. Fischmann, o seminário sobre o futuro do trabalho está inserido no esforço de oferecer respostas a situações urgentes.

ESPAÇO DE REFLEXÃO TRIPARTITE

LETÍCIA MOURAD - COORDENADORA DA COMISSÃO ESTADUAL DE TRABALHO DECENTE – GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO

A Coordenadora da Comissão Estadual de Trabalho Decente do Estado de São Paulo, Letícia Mourad, relatou que o governo estadual trata do tema do trabalho decente desde 2013, com a realização da Conferência Estadual de Trabalho Decente e a articulação da Agenda Estadual de Trabalho Decente, com quatro eixos estratégicos (Educação e Qualificação Profissional, Geração de Empregos com Igualdade de Oportunidades, Erradicação das piores formas de trabalho e Geração de mais e melhores empregos) que será monitorada a partir das metas do oitavo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Letícia Mourad comentou que o debate sobre o trabalho decente se dá mais na gestão pública e menos no mundo corporativo e acadêmico. Por isso, a Comissão Estadual de Trabalho Decente do Estado de São Paulo elaborou compilação de cinco áreas de boas práticas para as empresas: oportunidades de emprego, erradicação das piores formas de trabalho, combinação trabalho e vida familiar, igualdade e equidade, bem como segurança e saúde.

Ela adicionou que foi criado um grupo interestadual para debater os ODS e capacitar os membros da Comissão Estadual de Trabalho Decente e outras comissões. Para Letícia Mourad, os ODS têm que pautar todas as políticas públicas; para tanto, no futuro, a iniciativa da Comissão Estadual de Trabalho Decente do Estado de São Paulo deve desencadear a institucionalização de mecanismos de discussão e de mapeamento de fontes para o monitoramento dos indicadores, principalmente para o mercado de trabalho a nível municipal.

JOSÉ ROBERTO DE ARAÚJO CUNHA - SECRETÁRIO PARA ASSUNTOS ECONÔMICOS DA UGT

O Secretário para Assuntos Econômicos da União Geral dos Trabalhadores, José Roberto de Araújo Cunha, disse que o movimento sindical está atuando na área de trabalho decente, mesmo neste momento de crise: “O desenvolvimento do trabalho não é linear, e também há um foco gerado pelos ODS. Por isso, a UGT gostaria de levar esse debate do trabalho decente para as centrais sindicais de todo o país, já que ele ainda está concentrado nas lideranças sindicais”.

Inicia com a indicação de como o movimento sindical está atuando na área de trabalho decente, mesmo em um momento de crise. Desenvolvimento do trabalho não é linear, e também há um

foco gerado pelos ODS. Por isso, relata que a UGT gostaria de levar esse debate do trabalho decente para as centrais sindicais, se espalhando pelo país, já que ainda se concentra nas lideranças sindicais. Outro objetivo é fazer a ligação com ações práticas que ocorrem no país, dentre as quais foram listadas quatro:

Ação 1: Comemorações pelo Dia Mundial do Trabalho Decente, com distribuição de cartilha sobre o tema, em São Paulo, Amazonas, Bahia, Goiás e Pernambuco.

Ação 2: Criação da plataforma de Observatório de Trabalho Decente com o objetivo de conhecer a situação atual - e monitorar o progresso – do estado do Trabalho Decente bem como produzir análises sobre o tema.

Ação 3: Seminário sobre Trabalho Decente e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável para a Região Sul (Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná).

Ação 4: A UGT sediou um workshop sobre a Agenda 2030 e Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, em parceria com a Secretaria Estadual de Emprego e Trabalho Decente e com o setor patronal.

RAFAEL LUCCHESI - DIRETOR GERAL DO SENAI

O Diretor Geral do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Rafael Lucchesi, destacou o grande problema de como transformar o Brasil em um país mais inclusivo na sua dinâmica social, diante de mundo que está em profunda transformação. Em especial, mencionou como países asiáticos avançaram muito mais que o Brasil nas últimas décadas, que passou a ser excluído das principais cadeias de valor da terceira revolução industrial. Para Rafael Lucchesi, para além desses desafios, a quarta revolução industrial, representando transformações que vão alterar 70% dos empregos nos próximos 10 anos, trará enormes dificuldades para a inserção do Brasil nas cadeias internacionais de valor, principalmente devido à dificuldade de promover inovações da indústria brasileira, por aspectos relacionados ao chamado custo Brasil, pela rigidez das leis trabalhistas e pela enorme dificuldade de capital humano.

Rafael Lucchesi discorreu sobre o sistema excludente da educação brasileira, no qual o ensino médio, técnico e superior que não atingem grande parte da população, com apenas 17% de brasileiros com ensino superior completo, mesmo que haja, segundo ele, um enfoque equivocado do ensino superior ao invés de mais substantivo apoio ao ensino técnico. Em contrapartida, os 83% dos jovens que frequentam o ensino médio e não vão para a universidade

não recebem apoio do sistema educacional para obterem uma identidade social partir de uma profissão, segundo Rafael Lucchesi. Uma mudança da matriz educacional através da promoção do ensino técnico foi defendida por ele.

Para além desses problemas, o Diretor Geral do SENAI lembrou que 80 milhões de brasileiros não têm ensino médio completo, o que se conecta com um grande problema da evasão escolar. Sobre a qualidade do ensino, mencionou que 90% das pessoas que concluem o 3º ano do ensino médio não aprenderam adequadamente matemática, e 70% apresentam deficiências em língua portuguesa.

Rafael Lucchesi ressaltou que é preciso pensar em padrões fundamentais de país, com um projeto que sublime a cidadania e unifique os atores. Relatou também que o SENAI foi criado para melhorar a educação técnica, com inspiração germânica e não francesa, como no ensino superior brasileiro. Atualmente, a instituição parra por mudanças para assegurar adaptação às necessidades da indústria de manufatura avançada, antecipando tendências e incluindo, no currículo, competências socioemocionais.

Como desafios para o futuro, Rafael Lucchesi mencionou a reforma do ensino médio, já que o gasto por aluno desse ciclo tem aumentado consideravelmente, o que não impede retrocessos na qualidade. Programas que precisam ser reformulados, segundo ele, incluem a Educação de Jovens e Adultos (EJA) e o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC).

Finalmente, o Diretor do SENAI lembrou que a produtividade do trabalho brasileiro está estagnada desde a década de 90, e que a transição demográfica no país se deu muito mais rapidamente que em outros países, com drástica redução da taxa de natalidade em apenas 25 anos, completando os desafios que o Brasil enfrenta atualmente.

DIÁLOGO 2: TRABALHO E SOCIEDADE - “DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA O FUTURO DO TRABALHO”

INTRODUÇÃO AO TEMA

PETER POSCHEN

DIRETOR DO ESCRITÓRIO DA OIT NO BRASIL

O Diretor da OIT no Brasil iniciou sua fala ponderando que importantes transformações atuais não ocorrem apenas em virtude de avanços na tecnologia, mas também de valores e expectativas da sociedade, como renda adequada e segurança nacional. Para ele, essas expectativas são aguçadas pelo fato de que a riqueza que existe hoje no mundo supera níveis anteriores, mas com grande desigualdade, instabilidade e precariedade do acesso social. Nesse cenário, para Peter Poschen, o PIB per capita já não é um indicador válido para o futuro.

Sobre as mudanças climáticas, Peter Poschen destacou que estamos na época geológica Antropocene, e falou das consequências do fato de que o limite do planeta está sendo superado, em termos de biodiversidade e de ciclos da água. O Diretor da OIT no Brasil ainda ressaltou que o Acordo de Paris, aprovado em 2015 pelos 195 países parte da *United Nations Framework Convention on Climate Change* (UNFCCC) na 21ª Conferência das Partes (COP21) da UNFCCC, em Paris, e a Agenda 2030 da ONU podem promover o avanço de importantes agendas, ainda que seja necessária a criação de metas adicionais. Disse que o dilema de escolha entre crescimento econômico e proteção ao meio ambiente é uma dicotomia falsa, já que uma economia que consegue conter as emissões de gases de efeito estufa na atmosfera, como a economia verde, pode alavancar a inclusão social e a geração de empregos. Isso acarreta, por outro lado, desafios como a reestruturação da economia, sem que seja possível eliminar o problema do desemprego. Para Peter Poschen, de todas as formas, a longo prazo, as possibilidades trazidas por uma economia sustentável são grandes, como apontam estudos da OIT, que sugerem que é possível gerar 60 milhões de postos de trabalho a mais numa economia verde do que na economia convencional.

Peter Poschen citou, ainda, um estudo dos Estados Unidos, com cenários de desenvolvimento desse país até 2035, ano em que deverá ser atingida a meta de 40% de redução das emissões de gases. O estudo sugere que, com investimentos de US\$ 200 bilhões por ano em eficiência

energética e energia renovável, seria possível a criação de mais de 4 milhões de empregos. Nesse cenário, os empregos líquidos gerados seriam 2,7 milhões, o que representaria 1,5% da população economicamente ativa desse país. Peter Poschen ressaltou que as expectativas de geração de emprego podem não ser satisfeitas com um crescimento do emprego nessa ordem.

As mudanças na economia para reduzir a emissão de gases, por outro lado, juntamente com as consequências das mudanças climáticas podem produzir, segundo Peter Poschen, um acirramento das desigualdades e o que se chama de pobreza energética, na qual os mais pobres são desproporcionalmente atingidos pelos efeitos negativos dessas mudanças.

Como iniciativas positivas, Peter Poschen citou como empresas podem avançar mais do que o estritamente necessário na promoção da eco-eficiência, como no caso da empresa 3M. No entanto, Peter Poschen lembrou que esse é um exemplo isolado, que ainda deve ser seguido por mais empresas. Outra iniciativa mencionada foi o posicionamento de 490 companhias participantes da campanha *We Mean Business*, na qual foi enviada uma carta ao Presidente dos Estados Unidos Donald Trump afirmando que a mudança climática é uma realidade e precisa de uma resposta.

Esses exemplos foram seguidos dos questionamentos finais propostos por Peter Poschen, sobre se seria uma possibilidade que o setor privado assuma liderança na adaptação e mitigação das mudanças climáticas em casos em que o setor público se omita. Esse questionamento foi estendido ao caso do Brasil, para o qual Peter Poschen trouxe a pergunta sobre qual será o papel do setor privado e dos trabalhadores.

1º PAINEL

HABILIDADES, SALÁRIOS E DESIGUALDADE: CARLOS ROBERTO AZZONI (PROFESSOR DA FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEAUSP)

O Professor da FEAUSP, Carlos Roberto Azzoni, iniciou sua fala com reflexões sobre a recente diminuição da desigualdade no Brasil que, apesar de ter ocorrido de forma distinta nas diferentes regiões do Brasil, teve como motor o mercado de trabalho e a geração de empregos, enquanto apenas cerca de 25% da redução da desigualdade se deveu aos programas de redistribuição de renda. Outra grande mudança que impacta o mercado de trabalho foi o enorme crescimento do contingente populacional nas cidades brasileiras nos últimos 40 anos.

Dentro desse quadro, o Professor Carlos Azzoni expôs dados sobre as mudanças da qualidade do trabalho, que trouxe uma intensificação das habilidades motoras dos trabalhadores, em detrimento de habilidades cognitivas e sociais. Para ele, isso pode estar conectado a uma redistribuição de renda na base da pirâmide social, bem como ao crescimento do setor terciário nos últimos 15 anos, com pouca qualificação da mão de obra.

O Professor Carlos Azzoni apresentou, também, uma metodologia de pesquisa desenvolvida a partir de estudo sobre as atividades econômicas e suas tarefas detalhadas, feito nos EUA e em outros países. Com base nesse catálogo, no qual as habilidades estão ligadas às tarefas, foi feita a tradução dessa pesquisa para o contexto brasileiro, com a associação entre as funções de cada ocupação do Catálogo Brasileiro de Ocupações (CBO) e as diferentes áreas de habilidades (motoras, cognitivas, sociais). O Professor da FEAUSP relatou como, a partir dessa classificação, foi feito um estudo centrado nas contratações daquelas ocupações que se caracterizam por exigirem um alto grau de habilidades, sejam elas cognitivas, sociais ou motoras. A partir disso, foram analisadas as desigualdades entre as regiões para grupos de profissionais com habilidades em alto grau de especialização, sejam elas cognitiva, social e motora, representado a parcela de 20% de empregados com maior especialização em uma dessas habilidades. Como conclusão, observou-se como as empresas estão contratando funcionários com perfis distintos nas diferentes regiões do Brasil, ora com número de contratações acima, ora abaixo da média para as diferentes áreas de habilidades.

No que tange a salários, o Professor Carlos Azzoni relatou que profissionais das ocupações mais centradas em habilidades cognitivas tem remuneração mais alta. Disso se beneficiam principalmente trabalhadores que já estavam no mercado de trabalho antes de 2003, já que a

pesquisa do Professor Carlos Azzoni mostrou que esses funcionários tiveram suas habilidades cognitivas ampliadas no período até 2012. Por outro lado, empregados contratados formalmente depois de 2002 tendem a ser menos intensivos nessas habilidades, segundo ele.

Como resumo, o Professor Carlos Azzoni mencionou que as mudanças da qualidade do trabalho trouxeram intensificação das contratações que privilegiam as habilidades motoras, em relação às contratações de trabalhadores com intensivas capacidades cognitivas e sociais, o que pode estar conectado ao crescimento do setor terciário.

A PRESIDÊNCIA ELEITA NORTE-AMERICANA E OS ACORDOS DE PARIS: JOSÉ GOLDEMBERG (PRESIDENTE DA FAPESP E PROFESSOR DA USP)

O Presidente da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) e Professor da USP, José Goldemberg, comentou sobre os diferentes acordos internacionais relativos às mudanças climáticas. Sobre o Acordo de Paris, aprovado em 2015 pelos 195 países parte da *United Nations Framework Convention on Climate Change* (UNFCCC) na 21ª Conferência das Partes (COP21) da UNFCCC, José Goldemberg ressaltou que não há sanções associadas ao não cumprimento das metas. O Presidente da FAPESP contrastou esse acordo com o Protocolo de Kyoto, que foi uma tentativa feita de cima para baixo, com metas quantitativas temporais elaboradas pelos países desenvolvidos, deixando de fora os países em desenvolvimento. Segundo ele, esse caminho mostrou-se inapropriado, já que hoje os países de fora da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) produzem emissões superiores aos países da OCDE.

Sobre o processo de construção do Acordo de Paris, o Professor Goldemberg relatou que cada país apresentou suas discussões internas, mesmo que tenha havido uma grande disparidade entre os níveis de discussão dos temas entre os países, bem como de comprometimento com as metas apresentadas. No Brasil, essas discussões e metas foram transformadas em leis, o que não necessariamente indica maior probabilidades de serem cumpridas.

Sobre a China, o Professor José Goldemberg lembrou que o país se comprometeu a atingir um pico na utilização de carvão em 2030, que foi antecipada para 2025 e que, aparentemente, esse pico já foi atingido em 2013, dado que houve um esforço de conter problemas ambientais sérios gerados pela emissão.

Sobre a eleição norte-americana que alçou à presidência o republicano Donald Trump, o Professor José Goldemberg ponderou que as promessas de Trump sobre a matriz energética para os Estados Unidos são incompatíveis entre si e contraditórias, ora privilegiando o carvão, ora privilegiando a indústria do gás obtido através de faturamento hidráulico (*fracking*). Além disso, o Professor Goldemberg lembrou que o federalismo americano garante que os estados não mudarão suas legislações ambientais facilmente.

Outro tema abordado na fala do Professor José Goldemberg foi o da geração de empregos trazida por diferentes indústrias energéticas, tomando como base os empregos gerados pela indústria de petróleo para a produção de uma determinada quantidade de energia. Na produção da energia eólica, a mesma quantidade de energia que gera um emprego na indústria do petróleo,

geraria 48 empregos, enquanto na produção de energia eólica seriam mais de 90 empregos. Mesmo assim, o Professor Goldemberg ressaltou que a geração de energia eólica no Brasil tem preços competitivos, um desenvolvimento que se deu na última década, em parte causada pela entrada de equipamentos a preços baixos trazidos da China.

Finalizando, o Professor José Goldemberg lembrou que o baixo preço do petróleo no Brasil prejudicou a competitividade da geração de energia por etanol. Outra mudança vislumbrada por ele é que a eficiência energética passará a ser privilegiada pelo governo brasileiro, o que não se deve apenas a considerações acerca do meio ambiente, mas também ao desenvolvimento tecnológico, como já pode ser observado nos eletrodomésticos atuais, mais econômicos em seus consumos de energia.

QUESTÕES PARA DEBATE: ARON BELINKY (PROFESSOR EAESP-FGV)

O Professor da Fundação Getúlio Vargas (FGV), Aron Belinky, ressaltou a complexidade do momento, que não traz apenas desafios econômicos, mas também sociais, já que a sociedade demora a reagir mesmo diante de evidências claras, como no caso do clima. As explicações para esses fenômenos passam pelos interesses constituídos, como indústrias que têm um modelo e uma lógica de funcionamento fixos, suscetíveis à mudança apenas de forma onerosa, impulsionada pelo desenvolvimento tecnológico e pela vontade política. Ao mesmo tempo, algumas empresas tentam antecipar-se às mudanças e assim se beneficiam das novas tendências de geração energética, entre outros.

Sobre o mundo do trabalho: o Professor Aron Belinky comentou que a estrutura tripartite usada pela OIT, que inclui empresas, governos e sindicatos, pode ser retratada em três outros âmbitos: as empresas corresponderiam ao modo de produção; o Professor Aron Belinky ressaltou, nesse que contexto, que empresas como organizadas atualmente são um modelo em transição, típica do século 20. O segundo nível da estrutura tripartite, definido como governo, pode ser retratado, segundo ele, como representante da sociedade. Por fim, os sindicatos poderiam ser vistos em conexão com sua função de apoiar como as pessoas conseguem sua sobrevivência, ou *livelihoods*. Portanto, o Professor Aron Belinky concluiu que os três grupos da estrutura tripartite precisam ser vistos de maneira mais ampla, e não apenas enfocados nos parceiros habituais desse tipo de discussão.

Sobre a sobrevivência ou *livelihoods*, o Professor da FGV destacou que elas, atualmente, estão sendo conseguidas de forma diferente do emprego formal, concomitante com a nova organização da geração de emprego e das empresas. Ao mesmo tempo, o Professor Aron Belinky lembrou que o governo brasileiro está atualmente submetido a uma grave crise de legitimidade, necessitando novas formas de representação social. Para ele, a OIT do século 21 terá que ir além de governo, empresa e sindicato para tratar com os atores representando formas de produção, organização social e *livelihoods*.

QUESTÕES PARA DEBATE: MARIA TEREZA LEME FLEURY (PROFESSORA DA FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEAUSP E DA EAESP-FGV)

A Professora da FEAUSP, Maria Tereza Leme Fleury, lembrou que, quando da comemoração para os 60 anos da FEAUSP, o debate trazia várias questões que ainda são atuais. A professora mencionou resultados de pesquisa sobre práticas de gestão e impactos sobre perfil profissional, nas quais a prática de gestão centrada em sustentabilidade apresentou grandes avanços em alguns setores. Como exemplo, mencionou o setor sucro-energético, nos quais grandes avanços foram trazidos por desenvolvimentos externos, como determinações sobre condições de trabalho. Quanto ao setor gráfico, foi mencionado que, impulsionado pelas certificações nacionais e internacionais, avançou-se significativamente na questão ambiental. Ainda sobre os resultados da pesquisa sobre práticas de gestão voltadas para a sustentabilidade, a Professora mencionou que, no setor terciário ligado a gás, ainda há atraso na questão de sustentabilidade.

A Professora Maria Tereza Leme Fleury lembrou que os processos de exclusão e criação de novas formas de emprego devem ser vistos de forma cuidadosa, com vistas a entender a nova economia, que inclui empresas como Uber e AirBnB. Essas reflexões trazem, também, os desafios de pensar o trabalho decente nessas novas configurações.

RODADA DE PROPOSIÇÕES DOS PARTICIPANTES, PERGUNTAS E RESPOSTAS

Estudante pedagogia (não identificado): Pergunta sobre a definição de emprego bruto e emprego líquido apresentados por Peter Poschen sobre empregos verdes.

Peter Poschen, Diretor do Escritório da OIT no Brasil: empregos verdes são aqueles diretamente envolvidos na redução das emissões de gás de efeito estufa, na redução de uso de agrotóxicos, no reflorestamento, bem como no apoio à adaptação às mudanças climáticas. Como exemplo, foi citado emprego na instalação e operação de geração eólica, ou relacionado à eficiência energética em prédios.

Estudante contabilidade (não identificado): Indagou sobre as mudanças da dinâmica de trabalho e nas relações da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), relação entre patrão e empregado.

Peter Poschen, Diretor do Escritório da OIT no Brasil: A CLT foi avançada para a década de 40, mas há atualmente necessidade de serem retrabalhados alguns pontos. Um dos desafios trazidos por novos modelos pode ser visto nas condições de trabalho para motoristas de Uber: alguns apreciam a flexibilidade que permite aproveitar tempo livre, para outros, no entanto, a flexibilização não foi desejada e gera dificuldade em garantir seus direitos trabalhistas e contribuições sociais.

Professor Jacques Marcovitch, FEAUSP: Mencionou a importância de elaboração de um terceiro regime de emprego, entre o informal e o formal, como empregados domésticos segundo o novo modelo.

Letícia Mourad, Coordenadora da Comissão Estadual de Trabalho Decente- Governo do Estado de São Paulo: Admitiu que há uma crise de representatividade tanto sindical quanto governamental, já que quem está debatendo as mudanças da CLT grupos com problemas de representatividade. Por exemplo, questionou como fazer esse debate sobre flexibilização e formalização com participação social dos atores realmente envolvidos em novas formas de trabalho.

Participante Alfredo: Ressaltou a importância de uma parceria com o Brasil desconhecido da Amazônia, para, por exemplo, uso da energia como geração de emprego, como no exemplo na

fabricação de gelo com energia solar, que poderia ser útil na Amazônia, com grande foco na piscicultura. Questionou como avançar e mobilizar recursos humanos para que a Amazônia deixe de ser vilã ou messias, de acordo com a visão que se tem das questões climáticas

Prof. Afonso Fleury, FEAUSP: Lembrou que a organização de trabalho na produção foi tema que, por muito tempo, ficou pouco atualizado. Em comparação, mencionou as rápidas transformações hoje associadas à questão de *job design*, onde os modelos se revolucionam totalmente, já que se diz que no futuro cada um terá que inventar o próprio emprego.

Prof. Carlos Azzoni, FEAUSP: Disse que a região amazônica superlativa, lembrando que a dificuldade de locomoção e outros fatores são favoráveis para a conservação ambientais, mas ao mesmo tempo dificultam a geração de empregos. Dentro dessa região heterogênea, Manaus compete com São Paulo na produtividade da mão de obra e em atividades industriais, diferente de Belém, que tem uma inserção maior na economia regional. Por isso, há necessidade de estratégias e instrumentos próprios para essa região.

Prof. Aron Belinky, FGV: Mencionou discussão na FGV sobre indústria 4.0 que leva em conta o risco do Brasil perder mais uma onda de desenvolvimento, o que pode ser remediado pelo potencial único do Brasil sobre biodiversidade. Indagou aos participantes qual é nossa vocação, questionando, por exemplo, se seria apropriado tentar alcançar outros países em seus desenvolvimentos em robótica. Sobre acordos sociais em relação a trabalho, Aron Belinky defendeu que essa questão deve ser vista em um panorama mais amplo que inclui tributação, educação, e desenvolvimento sustentável, entre outros. Concordou com os comentários sobre a perda de poder relativo das instâncias formais e sobre o distanciamento da população dessas instâncias, que são vistas como pouco efetivas, com pouco impacto prático. Recomendou que os debates devem ser abertos e inclusivos, mas com grau de elaboração e mediação adequado, o que diferencia do que atualmente do que ocorre na internet.

Peter Poschen, Diretor do Escritório da OIT no Brasil: Sobre *job design*, notou que a anunciada morte do trabalho tradicional é uma prognose prematura, já que hoje há maior participação no mercado de trabalho do que no passado, além de que as mudanças são lentas. Os indivíduos geram os próprios empregos, ele lembrou, muitas vezes o fazem mais por necessidade e menos por vocação. Sobre as cidades, destacou como são disfuncionais, não atendendo a necessidade de emprego, gerando violência e concentração de riqueza ao mesmo

tempo. Sobre a Amazônia, lembrou que é uma região onde há necessidade de novos modelos de negócio, o que poderia ser um projeto para a FEAUSP.

Prof. Jacques Marcovitch, FEAUSP: Afirmou que a Amazônia se constitui como a grande oportunidade e nova fronteira para o futuro. Sobre o futuro da representatividade tripartite, destacou que processos nas últimas décadas trazem fragmentação, somado à crise de 2008 e à consciência da necessidade de integração entre países para enfrentar a crise ambiental. Nesse contexto, os sindicatos são representantes de valores, e têm um papel importante em construir um ambiente favorável para que sejam mantidos os avanços que defendem valores de humanização do trabalho.

DIÁLOGO 3: TRABALHO DECENTE PARA TODOS E TODAS

INTRODUÇÃO AO TEMA

RAYMOND TORRES

**DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE PESQUISA DO ESCRITÓRIO DA OIT EM
GENEبرا**

O Diretor do Departamento de Pesquisa da OIT em Genebra, Raymond Torres, introduziu a discussão com uma apresentação sobre o futuro do trabalho, nos quais abordou três aspectos principais: padrões de emprego emergentes, mudanças na natureza do trabalho e questões de políticas decorrentes destas tendências. Ressaltou que o mundo do trabalho está se transformando rapidamente, e de maneiras que exigem mudanças na forma como pensamos e agimos sobre o trabalho no futuro. Lembrou que a taxa de crescimento econômico global tem se estabilizado desde 2010, entre 2 e 2,5%, e que isto coloca desafios significativos às empresas e aos trabalhadores, para que sejam criados empregos decentes, afirmou Raymond Torres.

Segundo ele, a economia digital e verde está levando a um processo complexo de destruição criativa, com a criação de novos produtos, um maior espaço para serviços individualizados ao cliente e uma demanda menor por serviços que podem ser automatizados. Estas mudanças no emprego ocorrem no contexto do envelhecimento populacional generalizado. O fenômeno da migração também tem uma importância crescente, em face da mudança demográfica. Assim, o Diretor do Departamento de Pesquisa da OIT afirmou que temos um novo padrão de fragmentação do mundo do trabalho, com novas formas de organizar a produção e terceirizar tarefas, mudanças nas fronteiras das empresas e cadeias globais de valor que alocam tarefas de trabalho intenso nas economias emergentes, enquanto o design de produtos acontece nas economias avançadas. Como conclusão, elaborou que, crescentemente, há mais pessoas trabalhando em empregos que fogem do modelo de emprego formal. Para os trabalhadores, alguns veem vantagens na liberdade e na possibilidade de inovação. Por outro lado, alguns denunciam a falta de direitos trabalhistas e de previdência social. Raymond Torres adicionou que o crescimento da classe média no mundo tem diminuído, o que apresenta ameaças à estabilidade e à coesão social, bem como o aumento da migração, outro fator que contribui para a complexidade do momento atual no mundo do trabalho.

Uma das perguntas colocadas por Raymond Torres foi que, com os princípios fundamentais do direito do trabalho mudando, há que se pensar em um modelo para continuar a proteger as pessoas e, ao mesmo tempo, promover adaptação às novas realidades, com novos instrumentos normativos para cobrir novas formas de trabalho. Uma das alternativas nesse sentido é que todos os trabalhadores sejam cobertos pela legislação trabalhista já existente, mesmo os que não estão em empregos tradicionais. Por outro lado, uma possibilidade sugerida é criar uma nova maneira de responder aos trabalhadores que não são empregados, mas que também não trabalham por conta própria, já que apenas 50% das pessoas que trabalham por conta própria tinha algum tipo de proteção social em 2013.

Para o Diretor do Departamento de Pesquisa da OIT, o papel das organizações de empregadores e trabalhadores também precisa ser discutido diante destas novas tendências, além do papel da própria OIT. Raymond Torres postulou que um novo mundo está emergindo, e que temos a oportunidade de tornar o trabalho mais gratificante e verde, mas também há riscos em termos de inseguranças e desigualdades intensificadas. Para navegar esses desafios, Raymond Torres destacou que é necessário o desenvolvimento de uma estratégia inovadora para o mundo do trabalho.

2º PAINEL

CENÁRIOS DE SÃO PAULO ATÉ 2040 E OS EMPREGOS DO FUTURO: JAMES TERRENCE COULTER WRIGHT, COORDENADOR DO PROFUTURO - USP

O Coordenador do Programa de Estudos do Futuro (Pro-Futuro) da USP, James Terrence Coulter Wright, apresentou um diagnóstico sobre os desafios da cidade de São Paulo até 2040 e sobre os empregos do futuro, explorando quatro dimensões: mobilidade, inclusão social, urbanismo e atração de negócios. Elaborado pela equipe do programa em conjunto com a gestão da cidade de São Paulo até 2016, o diagnóstico ressalta que os desafios da cidade de São Paulo estão relacionados com que a cidade tenha crescido mais do que o dobro que cidades como Cidade do México, Shanghai e Tokio nos últimos 100 anos. Dentro do contexto do programa, foi realizado intercâmbio com pesquisadores desses países e consulta pública sobre os resultados (12.500 consultas pela internet e quase 12.500 pessoas em entrevistas presenciais).

Como resultado desse esforço, o Professor James Terrence Coulter Wright apresentou cenários que extrapolavam as experiências passadas, bem como outros mais de natureza exploratória ou aspiracional. Dentro do primeiro grupo de cenários, daqueles que foram elaboradas extrapolando da situação atual, a tendência identificada foi que a cidade de São Paulo perderia relevância dentro do país e teria seu desenvolvimento inviabilizado devido a impactos negativos da poluição atmosférica, de deseconomia de escala, entre outros.

Já em relação ao cenário desejado, destacou-se na opinião dos participantes a necessidade de uma cidade policêntrica, que fizesse plena utilização dos 120 centros mapeados que são relativamente bem atendidos por polos de transporte e serviços, adensando mais esses polos e preenchendo os espaços entre estes com vegetação. Dessa forma, São Paulo poderia vir a ser um centro global de negócios e conhecimento.

Para tanto, é necessário, segundo o Professor, um expressivo crescimento da produtividade, bem como do conhecimento produzido na cidade, que também seria um polo de arte, cultura, economia criativa, gerando, assim, a possibilidade de integração competitiva global.

PERSPECTIVAS DA URBANIZAÇÃO NO SÉCULO XXI E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O TRABALHO: EDUARDO AMARAL HADDAD, PROFESSOR TITULAR DO DEPARTAMENTO DE ECONOMIA, FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO –FEAUSP

O Professor Titular do Departamento de Economia da FEAUSP, Eduardo Amaral Haddad, falou sobre as perspectivas da urbanização no século XXI e suas implicações para o trabalho, já que, segundo ele, a mobilidade urbana é uma área de estudos importante para a análise da produtividade do trabalho.

Na contextualização de sua fala, o Professor Eduardo Amaral Haddad mencionou que mais da metade da população mundial vive em áreas urbanas, e que, no Brasil, essa porcentagem equivale a 80% da população. No entanto, em São Paulo, a evolução da população não foi acompanhada por avanços suficientes na questão da infraestrutura, segundo Haddad. Isso traz consequências significativas já que, ao aproximar as empresas dos trabalhadores, há uma melhor correspondência entre força de trabalho e empregos, o que resulta em benefícios e aumento da produtividade.

Foi ressaltado que, atualmente, uma porcentagem significativa dos trabalhadores de São Paulo residem fora da cidade, gerando uma separação entre o local de residência, o local de trabalho e o local de consumo. Os trabalhadores com maior renda estão mais concentrados nas proximidades dos empregos, e os de baixa renda dependem mais fortemente do transporte público. Mesmo assim, na região metropolitana de São Paulo, houve mudanças estruturais significativas nas últimas décadas, o que provocou um esvaziamento das atividades industriais. Segundo o Professor, enquanto em 1970 a região detinha 50% dos empregos industriais, hoje reúne menos de 15%.

O Professor Eduardo Amaral Haddad afirmou que, todos os dias, 1 milhão de pessoas se deslocam de outras cidades para trabalhar na capital paulista. Para avaliar os impactos desses deslocamentos diários, segundo ele, é preciso considerar a heterogeneidade espacial e de renda individual da cidade de São Paulo. Outra observação trazida por ele foi de que as taxas de desemprego são muito mais baixas na área central, onerando o custo de procurar emprego para quem mora mais distante.

Reforçando a importância da acessibilidade ao emprego, o Professor Fernando Haddad citou estudos que mostram que trabalhadores que levam mais tempo no deslocamento diário para o trabalho são menos produtivos, já que apesar de menos perceptível, existe, segundo ele, uma

relação entre acessibilidade e produtividade, o que torna uma infraestrutura eficiente imprescindível para avanços na estrutura produtiva brasileira.

Finalizando sua fala, o Professor Eduardo Amaral Haddad apresentou cenários como possibilidades de configurar os impactos distributivos da melhoria da mobilidade urbana, como aqueles que incluem a taxaço do transporte automobilístico e expansão do transporte público. Em relação ao cenário básico, apenas as possibilidades em que os custos do transporte automobilístico aumentam resultariam em maior uso de transporte público, já que a comodidade do transporte automobilístico não seria abandonada em virtude apenas da melhoria da rede de transporte público.

**O FUTURO DO EMPREGO: O CAPÍTULO SOBRE EMPREGO DO PAINEL
INTERNACIONAL PARA O PROGRESSO SOCIAL: ANDRÉ PORTELA FERNANDES DE
SOUZA, PROFESSOR EESP-FGV**

O professor André Portela Fernandes de Souza (FGV) focou sua apresentação no futuro do emprego. Utilizando dados de um estudo internacional, inserido dentro do contexto do Painel Internacional para o Progresso Social, coordenado pelo economista Amartya Sen, para o qual o professor e sua equipe colaboraram com outros 15 autores em diversos temas, o Professor André Portela disse que não se pode falar ainda no fim do emprego no mundo. O que pode ser detectado em decorrência das mudanças tecnológicas e da globalização, segundo ele, é uma mudança no perfil dos trabalhadores no mundo, já que as evidências mostram que ocupações que exigem repetição de tarefas estão diminuindo, por conta da atuação de máquinas e computadores. Em contrapartida, segundo ele, entre 1991 e 2014 houve um aumento no número de gerentes e profissionais técnicos no mundo.

Sobre as mudanças recentes no mercado de trabalho mundial, o Professor André Portela mencionou estudo de 2016 que indicava que 10% dos mais pobres não tiveram acréscimo de renda, especialmente residentes da África Subsaariana, mas também houve impactos para a classe média dos EUA e Europa, que tradicionalmente ocupava postos de trabalho que estão sendo eliminados pelo avanço tecnológicos. Por outro lado, o Professor André Portela relatou que a parcela mais rica da população mundial e trabalhadores dos países emergentes foram os que mais avançaram em renda recentemente.

Ao analisar a situação do Brasil, o Professor André Portela apontou como um dos entraves para a evolução da produtividade o fato de ainda existir um grande número de postos de trabalho de baixa produtividade em pequenas empresas, e poucos postos com alta qualificação nas grandes empresas. Quanto às razões para essa configuração do mundo do trabalho no Brasil, o Professor André Portela argumentou que é fruto de instituições, típico de países em desenvolvimento, em que as empresas improdutivas e os postos de trabalho com baixa produtividade não deixam de existir.

O segundo ponto mencionado sobre os entraves da produtividade foi referente à produtividade do trabalhador, que, para que seja aumentada, depende de qualificação dos trabalhadores, incluindo um melhor desempenho dos alunos brasileiros, conforme medido em avaliações internacionais como o *Programme for International Student Assessment* (PISA).

Outro ponto mencionado pelo Professor André Portela como um entrave para o aumento da produtividade no Brasil é que grande parte dos profissionais formados no ensino superior não exercem a sua profissão para que foram treinados, com exceção de médicos, dentistas, advogados e enfermeiros. Para ele, essa situação deveria ser objeto de análise e intervenção do governo, já que indica aproveitamento insuficiente dos gastos com educação pública, que representam 6% do PIB.

QUESTÕES PARA DEBATE: RENATA DEL TEDESCO NARITA, PROFESSORA DA FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO –FEAUSP

A Professora Renata Narita (FEAUSP) analisou duas políticas do governo brasileiro que poderão afetar a demanda por trabalho no futuro, por conta de possíveis impactos na geração de empregos formais. A primeira é a desoneração da folha salarial aplicada em alguns setores da economia (tecnologia da informação, comunicação, couro e calçados, construção civil etc), que reduziu de 20% para 0% a contribuição patronal. Segundo ela, a medida previa gerar mais empregos formais e fortalecer a indústria, em um período da desaceleração da economia. Ao analisar se realmente ocorreu o impacto desejado, a Professora Renata Narita constatou que resultados indicam um aumento médio de 3,5% no número de empregos formais nos setores desonerados, em comparação a setores do grupo de controle não desonerados.

A outra política avaliada pela Professora Renata Narita foi a da flexibilização dos contratos de trabalho. Atualmente, a terceirização do trabalho é permitida apenas nas atividades meio das empresas. Para analisar os impactos dessa política na geração de empregos, a Professora Renata Narita baseou-se em um artigo do Professor da FEAUSP, Helio Zylberstajn, que reuniu dados do setor de tecnologia da informação. A análise concluiu que, entre 2007 e 2012, houve um aumento geral no número de trabalhadores, tanto terceirizados quanto próprios, mas com maior força entre os terceirizados. Quanto ao receio da precarização do trabalho em decorrência da terceirização, segundo ela, pelo menos em relação aos salários, não foram detectadas perdas representativas

RODADA DE PROPOSIÇÕES DOS PARTICIPANTES, PERGUNTAS E RESPOSTAS

Professor Roberto Macedo, FEAUSP: Ressaltou que, no Brasil, é muito predominante a discussão das profissões, uma definição que não muda com muita frequência, enquanto o que muda mais radicalmente são as ocupações, que se referem também a como os profissionais fazem uso das tecnologias. Argumentou que, com tantas mudanças nas ocupações, há necessidade de formação flexível. Comentou o dado apresentado de que a profissão com mais aderência da formação com o emprego é de dentistas, seguido de médicos, reforçando que essa realidade deve ser levada em conta no ensino fundamental, que tem que mudar para abarcar essas mudanças, o que pode esbarrar no conservadorismo dos professores.

Raymond Torres, Diretor do Departamento de Pesquisa do Escritório da OIT em Genebra: Mencionou que contadores e trabalhadores no setor bancário estão entre os que experimentaram das mudanças mais profundas no mercado de trabalho. No Brasil, mudanças profundas também foram sentidas pelos trabalhadores rurais.

Professor Jacques Marcovitch, FEAUSP: Concordou com o comentário do Professor Roberto Macedo sobre mudanças nas profissões tradicionais, mas discordou de que professores são conservadores. Mencionou que apoio maior deve ser dado aos professores universitários que são inovadores.

Aluno FEAUSP (não identificado): Perguntou como coordenar o *matching* entre empresas e trabalhadores no espaço em vistas a descentralização do emprego no espaço.

Participante não identificado: Indaga, como as universidades vão preparar os jovens para o novo mercado de trabalho, dado a volatilidade do mundo do trabalho atual e o potencial que atribuições se tornem obsoletas muito rapidamente.

Professor Helio Zylberstejn, FEAUSP: Apontou que a teoria microeconômica dá alguns elementos para entender as alterações no mercado de trabalho, como os conhecimentos gerais e os conhecimentos específicos. Em empresas em que o conhecimento específico é mais importante, os trabalhadores tendem a permanecer mais tempo. Por outro lado, a tecnologia tornou a desnecessária a existência de grandes empresas como forma de redução de custos.

O Professor Zylberstejn ressaltou o desafio de desenhar uma regulamentação desse mercado de trabalho e proteção do trabalhador, semelhante ao arranjo conseguido por trabalhadores portuários. Sobre o sistema educacional, discorreu que, mais importante do que discutir o ensino superior, é discutir ensino médio e profissional, para que essas etapas tragam opções para os

alunos que não sejam só a formação acadêmica. Esse aprendizado profissional deve se dar em parceria com o sistema empresarial, segundo Helio Zylberstejn.

Professora Luciana Narita, FEAUSP: Indagou sobre a população que apresentou avanços na renda na última década no Brasil, se não se trataria de uma parcela da população para a qual essas melhorias já vinham se encaminhando há mais tempo, facilitando o desenvolvimento ocorrido, que poderia estar atualmente se esgotando.

Professor da FEAUSP não identificado: Ressaltou a importância da discussão sobre o que é uma boa qualidade de vida e o que é um bom emprego. Indagou sobre o motivo do trabalho a distância ou tele-trabalho não ter se expandido mais no Brasil, para profissionais liberais e outras profissões com alta qualificação.

Participante Alfredo: Mencionou o exemplo da Inglaterra, onde 6% do PIB viria da indústria criativa e do ócio. Ressaltou mais uma vez o potencial da Amazônia para que as espécies vegetais sejam alvo de pesquisas, que podem ajudar em áreas de conhecimento sobre genética.

Professor André Portela (FGV): Em resposta sobre a pergunta do que é o bom trabalho, ponderou que é uma questão de difícil definição, mas que há consenso em torno de uma renda digna e satisfação pessoal e realização de seus potenciais. Ressaltou que a tendência é considerar bom um emprego com maior grau de controle e autonomia e controle sobre a sua atividade. Sobre a formação das habilidades do século 21, destacou a importância das competências socioemocionais, que são fundamentais para o mundo do trabalho. Sobre o tele-trabalho, mencionou que traz dificuldades de implementação devido a definições da CLT.

Professor James Terrence Coulter Wright, FEAUSP: Adicionou que o trabalho é uma atividade social, não apenas realizável de qualquer parte geográfica. Por esse motivo, mais do que incentivar o trabalho à distância, destacou a importância de se criar uma cidade policêntrica.

Professor Eduardo Amaral Haddad, FEAUSP: Argumentou que as políticas nacionais, estaduais e municipais não devem ser contraditórias, no sentido em que as políticas de incentivo nacional à indústria automobilística são contraditórias à busca de melhorias do transporte coletivo e na mobilidade urbana.

Professora Luciana Narita, FEAUSP: Acrescentou que, ao analisar os impactos da terceirização, deve-se levar em conta quais são os trabalhadores e qual o nível de conhecimentos específicos e gerais, para que se possa precisar os impactos dessas novas regulamentações sobre os diferentes tipos de trabalhos.

Raymond Torres, Diretor do Departamento de Pesquisa da OIT: Ressaltou como o desenvolvimento centrado na cidade de São Paulo pode gerar um desequilíbrio para o resto do país, um dos motivos pelos quais se deve considerar a opção de incentivar a descentralização do desenvolvimento industrial para outras regiões do país.

Professor Jacques Marcovitch, FEAUSP: Encerrou as discussões do dia centrando em três aspectos: 1. Necessidade de clareza na definição dos papéis dos atores no mundo do trabalho; 2. Importância do foco na sustentabilidade ambiental, como no tocante à geração energética e no aproveitamento do potencial de biodiversidade da Amazônia e 3. Persistência de questões e fronteiras anteriores, como a questão urbana e seus impasses, que devem ser resolvidas para possibilitar a evolução do trabalho.

ANEXOS

1. Apresentação de Letícia Mourad Lobo Leite
2. Apresentação de José Roberto de Araújo Cunha
5. Apresentação de Peter Poschen
3. Apresentação do Prof. Carlos Azzoni
4. Apresentação do Prof. José Goldemberg
6. Apresentação de Raymond Torres
7. Apresentação do Prof. James Wright
8. Apresentação do Prof. Eduardo Haddad
9. Apresentação do Prof. André Portela

1 ERADICAÇÃO DA POBREZA

2 FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL

5 IGUALDADE DE GÊNERO

9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA

10 REDUÇÃO DAS DESIGNALDADES

14 VIDA NA ÁGUA

Seminário “Diálogos Nacionais sobre o Futuro do Trabalho”
Espaço de Reflexão Tripartite

Trabalho Decente e Políticas Integradas – Rumo aos ODS’s

Letícia Mourad Lobo Leite
Coordenadora da Comissão Estadual de Trabalho Decente da Secretaria do Trabalho do Estado,
Socióloga, Pós- Graduada em MBA de Gestão de Pessoas e Mestre em Políticas Sociais.

3 SAÚDE E BEM-ESTAR

4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS

16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS

15 VIDA TERRESTRE



Seminário “Diálogos Nacionais sobre o Futuro do Trabalho” Espaço de Reflexão Tripartite

Quais são as metas e ações da CEETD/SP para promover o Trabalho Decente no Estado de São Paulo, tendo por horizonte o ano de 2030?

- COMISSÃO ESTADUAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE
- AGENDA E PLANO ESTADUAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE:
 1. Educação e Qualificação Profissional
 2. Geração de Empregos com Igualdade de Oportunidades
 3. Erradicação das piores formas de trabalho
 4. Geração de mais e melhores empregos



Compromisso
Tripartite =
Ações Integradas



Seminário “Diálogos Nacionais sobre o Futuro do Trabalho” Espaço de Reflexão Tripartite

Quais são as parcerias, norteadas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a serem realçadas para alcançar as metas almejadas? Por que?



TRABALHO DECENTE – BOAS PRÁTICAS

- Incentivar o setor privado a desenvolver políticas de promoção de trabalho decente
 - i. Oportunidades de emprego
 - ii. Erradicação das Piores Formas de Trabalho
 - iii. Combinação Trabalho e Vida Familiar
 - iv. Igualdade e Equidade
 - v. Saúde e Segurança
- Desenvolver práticas sustentáveis
- Integrar a Agenda Estadual de Trabalho Decente e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável com o setor privado



Seminário “Diálogos Nacionais sobre o Futuro do Trabalho”

Espaço de Reflexão Tripartite

CONSIDERAÇÕES

☐ De que forma a CEETD pode contribuir no alcance dos ODS's? Quais são os resultados já atingidos? E as metas almejadas?

- ✓ Capacitação de seus membros (Work Shop Agenda 2030 e ODS's);
- ✓ Inclusão dos ODS's nos objetivos da Agenda e do Plano Estadual de Trabalho Decente ;
- Institucionalização dos ODS nos Planos Plurianuais e na Lei de Diretrizes Orçamentárias das secretarias;
- Integração entre os programas e projetos da Agenda para o alcance dos ODS's;
- Criação de metas locais e mapeamento de fontes para monitoramento.



EMPREGO E RELAÇÕES
DO TRABALHO





OBRIGADA!

Para mais informações entre em contato
com a SERT:

Letícia Mourad
E-mail: lmleite@sp.gov.br
Telefone: (11) 3241-7220





Diálogos Nacionais sobre o Futuro do Trabalho

São Paulo, SP – 21 de novembro de 2016

Sala de Congregação da FEA-USP (Av. Prof. Luciano Gualberto, 908 – Cidade Universitária)

09:40 – 09:50

José Roberto de Araújo Cunha, *Secretário para Assuntos Econômicos da UGT*

- *Quais são as principais metas e ações da UGT para o Trabalho Decente no Brasil, tendo por horizonte o ano de 2030? Quais são os resultados já atingidos?*
- *Quais são as parcerias, norteadas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a serem realçadas para alcançar as metas almejadas? Por que?*



- Quais são as principais metas e ações da UGT para o Trabalho Decente no Brasil, tendo por horizonte o ano de 2030? Quais são os resultados já atingidos?

Ação 01

Comemorações pelo Dia Mundial do Trabalho Decente, com distribuição de cartilha sobre o tema, em São Paulo, Amazonas, Bahia, Goiás e Pernambuco .





- Quais são as principais metas e ações da UGT para o Trabalho Decente no Brasil, tendo por horizonte o ano de 2030? Quais são os resultados já atingidos?

Ação 02

Criação da plataforma de Observatório de Trabalho Decente com o objetivo de conhecer a situação atual - e monitorar o progresso – do estado do Trabalho Decente bem como produzir análises sobre o tema.

UGT lança plataforma de Observatório de Trabalho Decente

31/08/2015



Com o objetivo de ampliar a visibilidade das ações, aprofundar o debate e a busca de conteúdos que solidifiquem a implementação do trabalho decente, a União Geral dos Trabalhadores – UGT lançou nesta segunda-feira, dia 31, o Observatório de Trabalho Decente. Trata-se de uma plataforma digital elaborada em conjunto com o Instituto de Altos Estudos da UGT (IAE).





- Quais são as principais metas e ações da UGT para o Trabalho Decente no Brasil, tendo por horizonte o ano de 2030? Quais são os resultados já atingidos?

Ação 03

Seminário sobre Trabalho Decente e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável para a Região Sul (Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná).





- Quais são as parcerias, norteadas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a serem realizadas para alcançar as metas almejadas? Por que?

Ação 04

A UGT sediou o Workshop sobre Agenda 2030 e Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, em parceria com a Secretaria Estadual de Emprego e Trabalho Decente e com o setor patronal.

UGT sedia workshop que visa difundir trabalho decente para alcance dos ODS

31/10/2016



A UGT (União Geral dos Trabalhadores) sediou, nesta segunda-feira, 31, o workshop "Agenda 2030 e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU", organizado pela Comissão Estadual de Emprego e Trabalho Decente (CEETD). A Agenda 2030 é uma iniciativa que não apenas promove os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), mas prepara entidades sindicais e lideranças para sua implementação.

Participaram do evento, conduzido por Leticia Mourad Lobo Leite, vice-presidente da Comissão Estadual de Trabalho Decente, representantes de diferentes centrais sindicais, setor patronal, governo do Estado de São Paulo (representado pela Secretaria de Emprego e Relações do Trabalho) e sociedade civil – esferas que formam a CEETD, além do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), órgão da ONU (Organização das Nações Unidas) criado para executar ações que contribuam para o alcance dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).



Diálogo 1: Trabalho e sociedade

Desenvolvimento sustentável: Oportunidades e desafios

Peter Poschen
Escritório da OIT no Brasil

**Diálogos Nacionais sobre o Futuro do Trabalho,
FEA/USP, São Paulo, 21 de novembro de 2016**

Mudanças

- **Valores e expetativas das sociedades:**
 - Renda adequada, segurança social
 - ‘Alem do PIB’
 - Compatibilizar vida e trabalho
 - Igualdade e inclusão social
- **Ultrapassando limites planetários**
 - Biodiversidade
 - Mudança climática
 - Ciclos nitrógeno, fósforo, da agua ...

ODS – Agenda 2030, Acordo de Paris



- ODS:
 - Objetivo 8: Trabalho decente e crescimento economico

- UNFCCC Acordo clima Paris 2015:
 - trabalho decente para todos e transição justa trabalhadores

2 relatórios da OIT sobre desenvolvimento sustentável, meio ambiente e emprego



Rio+20: ‘emprego de qualidade e trabalho decente, fundamental para o desenvolvimento sustentável e erradicação da pobreza’

Conferência Internacional do Trabalho 2013:

- Oportunidades?
- Desafios?
- Trade-offs?
- Transição justa?



Aproveitar as Oportunidades



1. Geração de emprego

- Economia ambientalmente mais sustentável poderia levar ao **aumento de emprego de + 0.5-2 %** (15- 60 milhões de empregos adicionais)

2. Melhorar a qualidade do emprego existente

- Grande oportunidade e necessidade de melhorar as condições de trabalho, segurança e saúde, aumentar a renda, por exemplo, na agricultura (familiar), reciclagem, construção civil

Aproveitar as Oportunidades



3. Avançar com inclusão social

- Transição para economia mais verde pode levar a avanços significativos em inclusão social, em particular para mulheres
- Por exemplo: acesso a energia renovável, transporte eficiente, moradia com uso eficiente de energia e de água, pagamento por serviços ambientais

Identificar e lidar com os desafios



1. Reestruturação da economia

- Natureza e amplitude dos ajustes
 - Maioria dos países da OCDE: 10-12% força de trabalho em indústrias intensivas em recursos
 - Mudanças no emprego menores do que as causadas pela globalização: OECD: 0.5-1% dos trabalhadores mudaram de setor
- ‘Esverdear’ empresas para proteger empregos existentes
 - Melhorar produtividade de energia e materiais
 - por exemplo: co-geração calor-eletricidade na indústria

Identificar e gerir os desafios



2. Impactos da mudança climática

- Segmentos pobres da população em países em desenvolvimento menor capacidade de se adaptar
- Medidas de adaptação fundamental para proteger empresas, locais de trabalho e comunidades

3. Encarar a pobreza energética

- Aumento do preço da energia afeta famílias pobres de maneira desproporcional (gasto energia 3-20 vezes maior que a média)
- Compensação para amortizar impacto e proteger grupos vulneráveis

CRESCIMENTO VERDE EEUU – EMPREGO (PERI, Sept. 2014)



- Escenário: redução emissões – 40% (2005-35)
 - Investimento \$ 200bi/a – eficiência energética, energia renovável
 - Emprego bruto: + 4.2 m empregos (2030)
 - Emprego líquido: + 2.7 m emp (1.5% PEA)
(+ 1.2 – 1.8 m inducidos)
- => Ganância líquida: aprox. 4 m empregos**
- => Empregos perdidos/relocalizados: 1.5 m**

As empresas Eco-eficiência nas empresas ?



ex.: multinacional 3M:

'Prevenir poluição paga'

> 8600 projetos sugeridos pelos funcionários

■ Redução global GEE -72% (1990-2011)

■ Desde 1975 emissão prevenida de 1,4 milhões de toneladas de poluentes

■ Redução do custo US\$ 1.4 bilhões

O setor privado



- Pacto global da ONU >8000 empresas
- Mudança climática: 'We mean business'
 - 490 companhias = US\$ 8.1 tri faturamento
 - 183 investidores = US\$ 20,7 tri fundos gerenciados

E no Brasil?



- A sociedade (e o consumidor)?
- A economia ?
- As empresas ?
- Os trabalhadores ?

Muito obrigado!



Escritório da OIT no Brasil:
<http://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>
E-mail: poschen@ilo.org

7

Habilidades, Salários e Desigualdade

Carlos R. Azzoni
Professor Titular, FEAUSP

Diálogos Nacionais sobre o Futuro do Trabalho
FEAUSP, 21 de novembro de 2016

Que tipo de trabalho?

- Oferta x demanda por trabalho
- Emprego recente no Brasil - RAIS
- Intensidade de habilidades

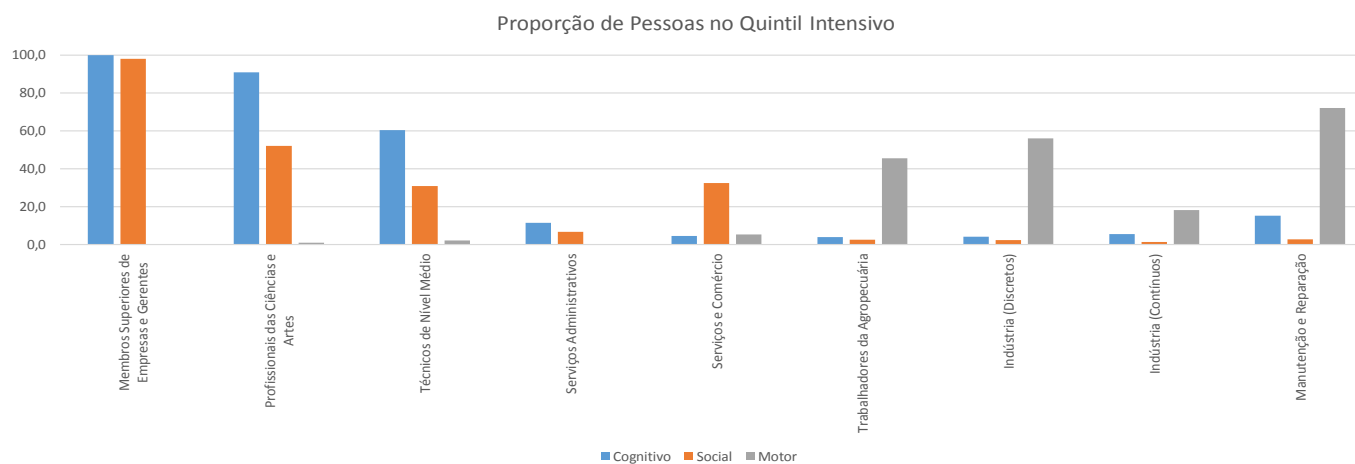
Habilidades por Categoria da Classificação

Cognitivas	Sociais	Motoras
Deductive Reasoning	Coordination	Control Precision
Inductive Reasoning	Persuasion	Static Strength
Category Flexibility	Negotiation	Dynamic Strength
Reading Comprehension	Establishing and Maintaining Interpersonal Relationships	Performing General Physical Activities
Writing	Selling or Influencing Others	Handling and Moving Objects
Critical Thinking	Social Perceptiveness	Manual Dexterity
Complex Problem Solving	Resolving Conflicts and Negotiating with Others	
Mathematical Reasoning		
Analytical Thinking		

Exemplos de Ocupação

Baixo	Alto
Cognitivo	
Lavador de Veículos	Físico
Modelo Publicitário	Astrônomo
Classificador de Fibras Têxteis	Geofísico Espacial
Atendente de lanchonete	Médico Neurofisiologista
Abatedor	Médico Cirurgião
Motor	
Professor de Pesquisa Operacional	Preparador de Estruturas Metálicas
Estatístico	Escorador de Minas
Economista Ambiental	Bombeiro de Aeródromo
Cientista Político	Pedreiro
Ouvidor	Operador de Motosserra
Social	
Lavador de Veículos	Ouvidor
Passadeira	Avaliador de Produtos do Meio de Comunicação
Trabalhador de Tecidos e Couros	Advogado
Tecelão	Supervisor de Compras
Lavador de peças	Diretor Comercial

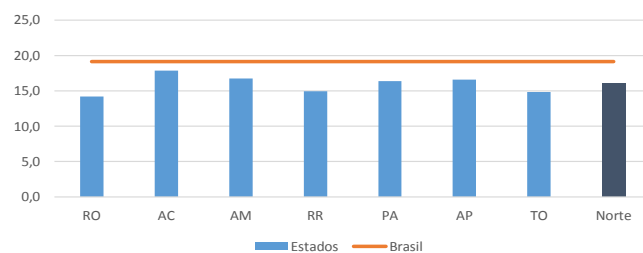
Habilidades por Grande Grupo da CBO



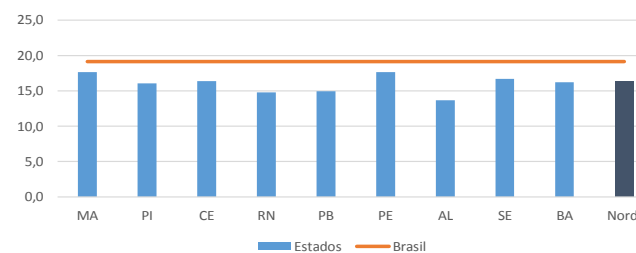
* 2013. As diferenças entre trabalhadores discretos e contínuos diz respeito às competências do posto. Por exemplo, o primeiro grupo teria aqueles que dão forma a uma peça, enquanto o segundo controla variáveis físico-químicas de um processo.

Habilidades Cognitivas por Região

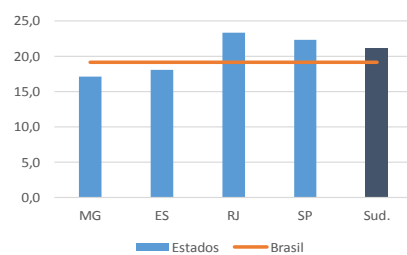
Norte



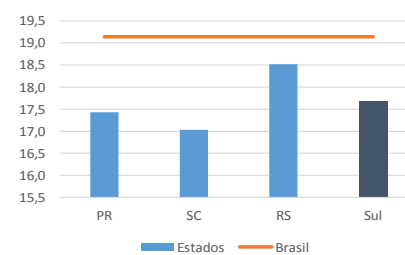
Nordeste



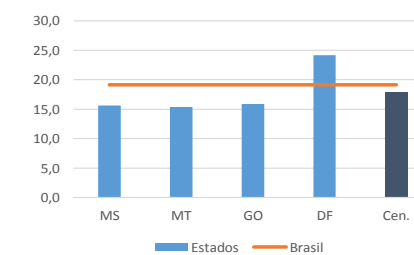
Sudeste



Sul

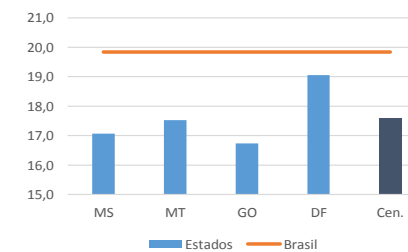
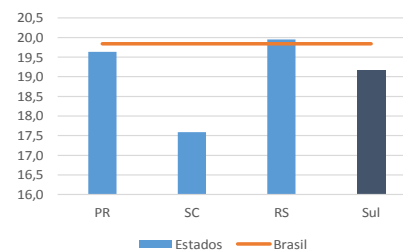
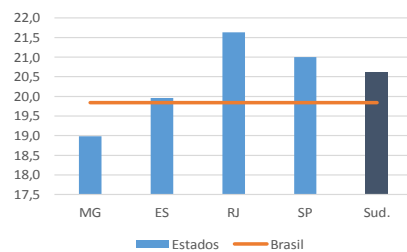
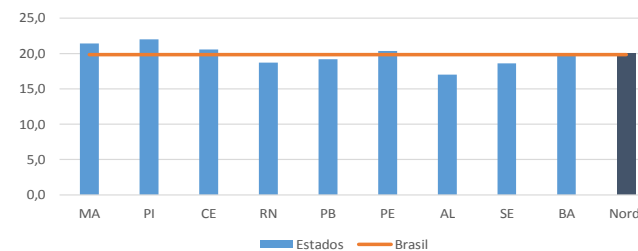
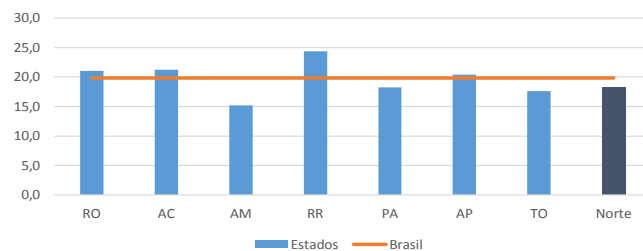


Centro-oeste



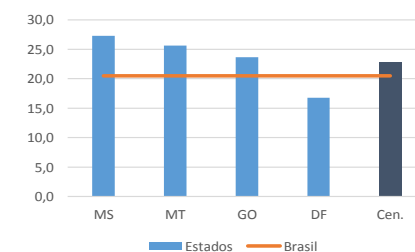
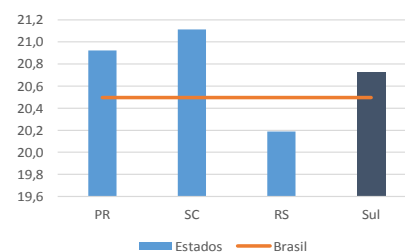
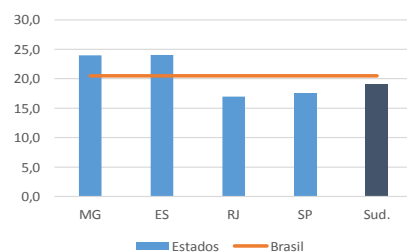
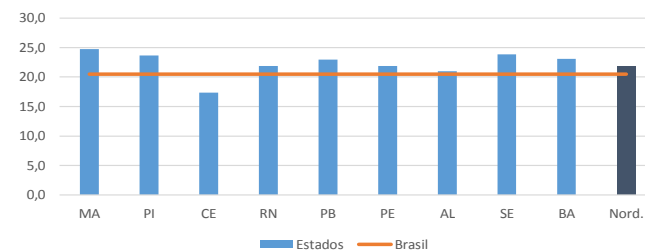
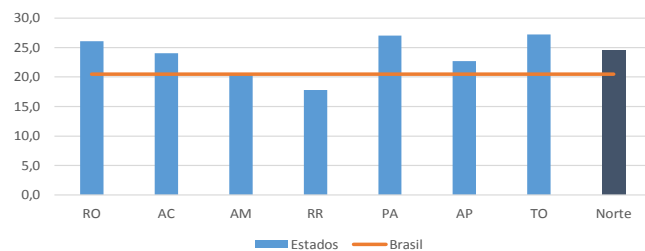
* 2013.

Habilidades Sociais por Região



* 2013.

Habilidades Motoras por Região



* 2013.

ANEXO 5

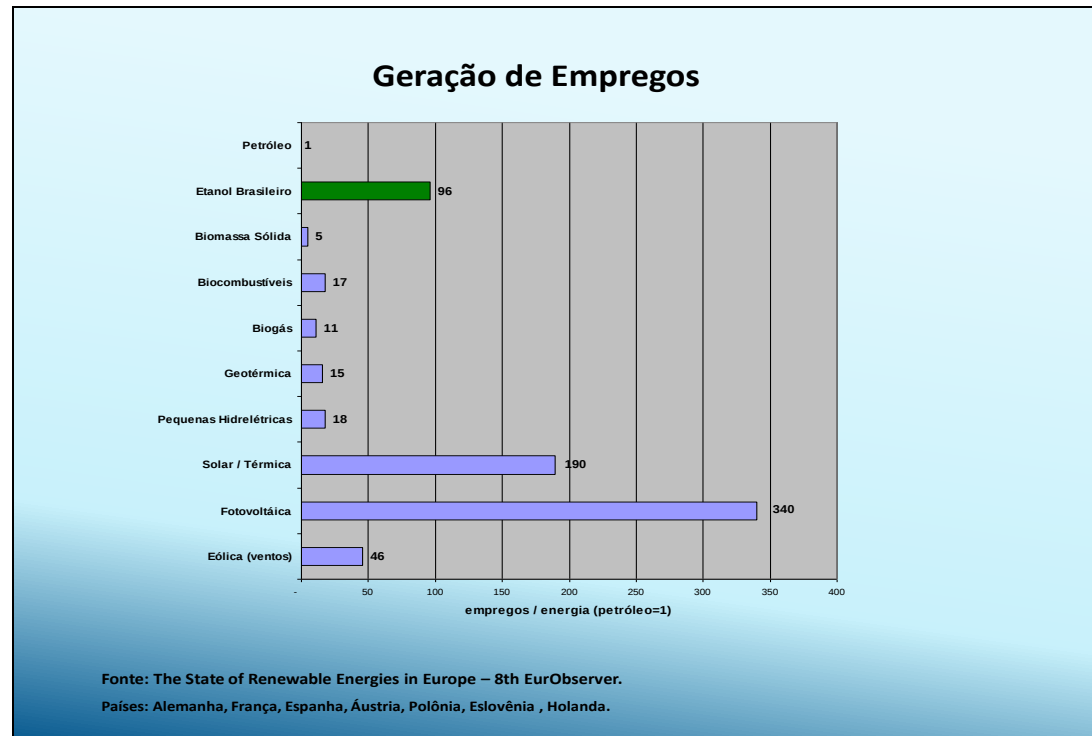
Slide 1



Diálogos Nacionais sobre o Futuro do Trabalho

Professor José Goldemberg
FAPESP

21/11/2016



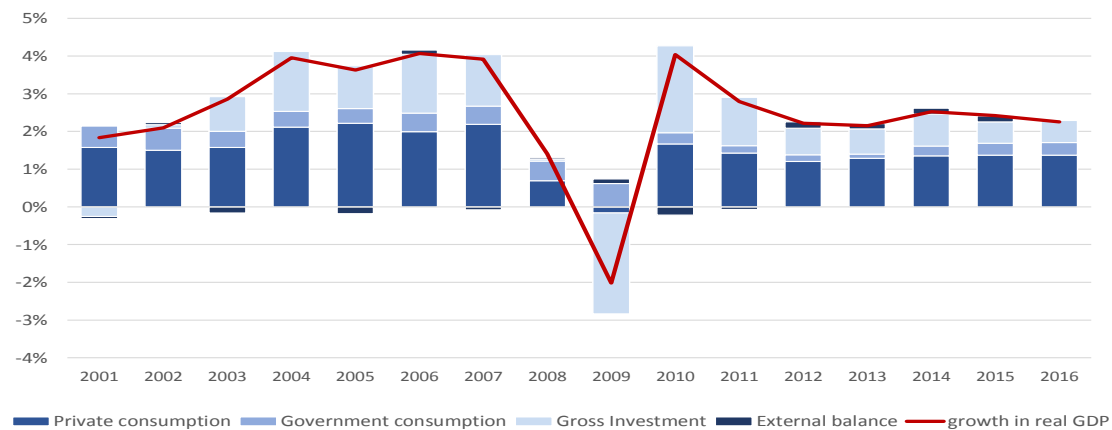
Future of Work: emerging trends and policy issues

Raymond Torres, ILO

Outline of presentation

- Emerging employment patterns (slides 3 to 8)
- Changes in the nature of work (slides 9 to 14)
- Policy issues arising from these trends (slides 15 onwards)

Slowdown in global growth



Source: Economic Intelligence Unit

The world of work is changing rapidly and in ways that demand changes in how we think about future work and respond.

The rate of the global economic growth since 2010 has been stabilizing, between 2 and 2.5%. This is due to slowly investments in a still risky macro economic environment.

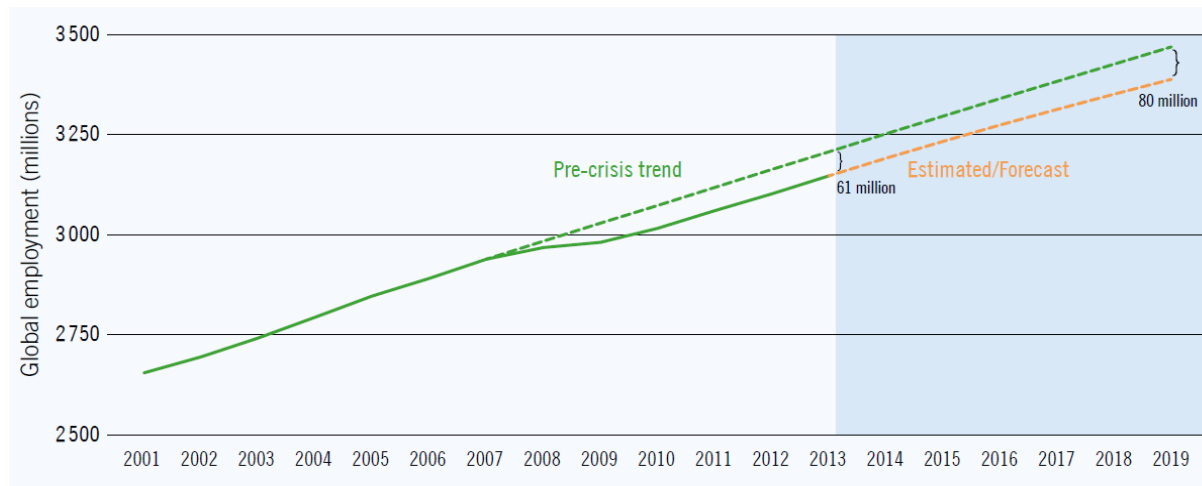
This poses significant challenges to enterprises and workers. We need to ask ourselves what kind of growth is needed to create decent jobs.

World growth in 2016 as projected by the IMF at different times, in per cent

2016 growth projections contained in the IMF's October World Economic Outlook of:

2012	2013	2014	2015	2016
4.5	4.1	4.0	3.6	3.1

Current and estimated global jobs gap



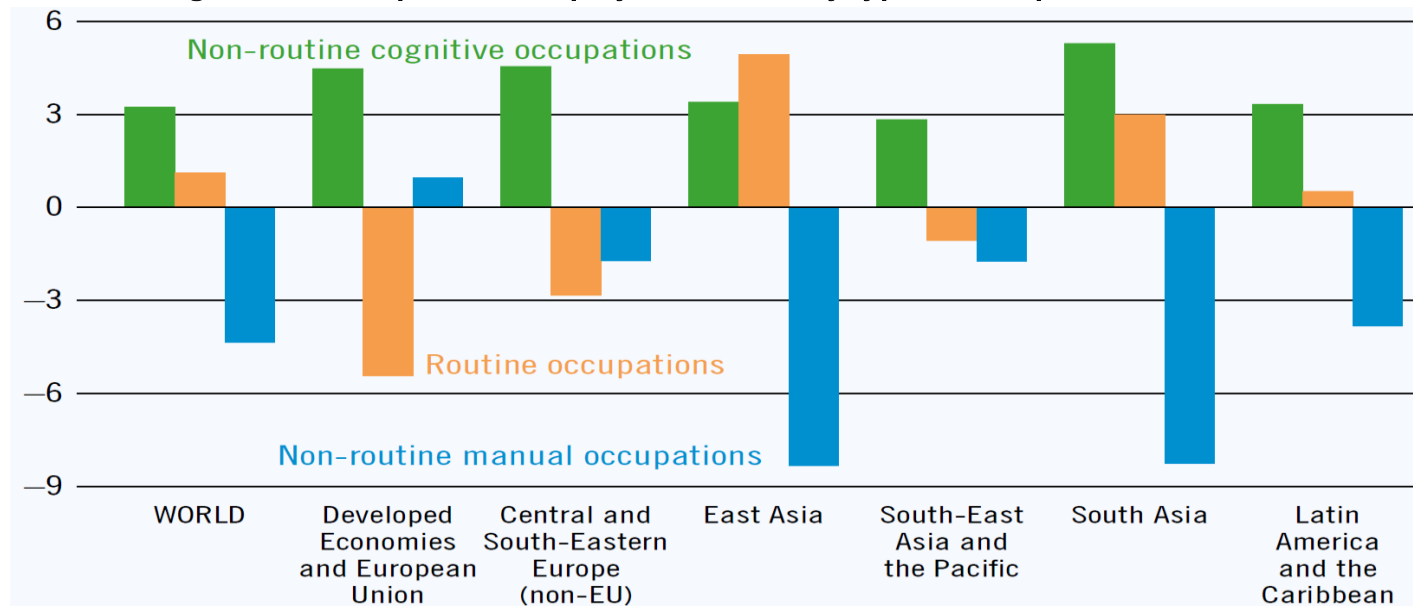
Source: ILO World Employment and Social Outlook 2015: Trends

The digital and green economy lead to a complex creative-destruction process

- Creation of new products and greater scope for individualised customer services (e-commerce, e-government)
- Lower demand for services that can be automatised
- Economies of scale of data sharing, generation of new knowledge (zero marginal costs of enlarged networks)
- Green economy as transformational

Non-routine occupations on the rise

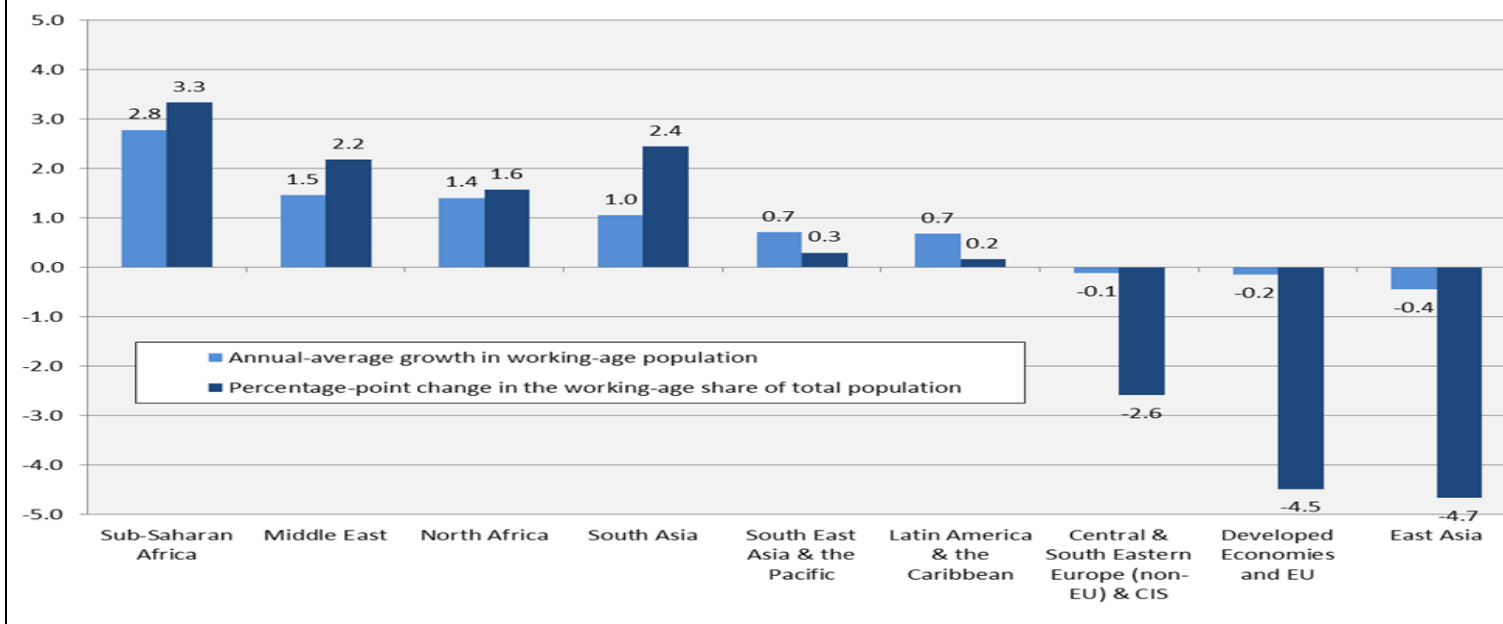
Change in the occupational employment share by type of occupation , 2000-2013



Source: ILO World Employment and Social Outlook – Trends, January 2015

These employment changes occur in the context of widespread population ageing

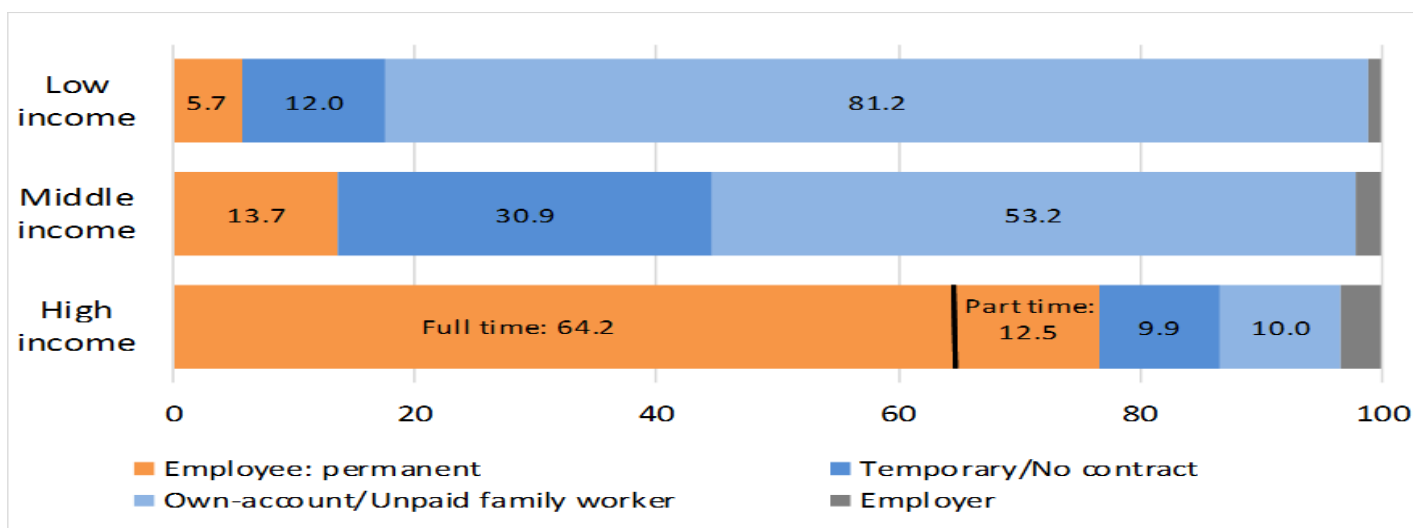
Working-age population growth, by region, 2015-2040



Changing employment relationship

(Employment by status, latest available year %)

Source: ILO World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs.

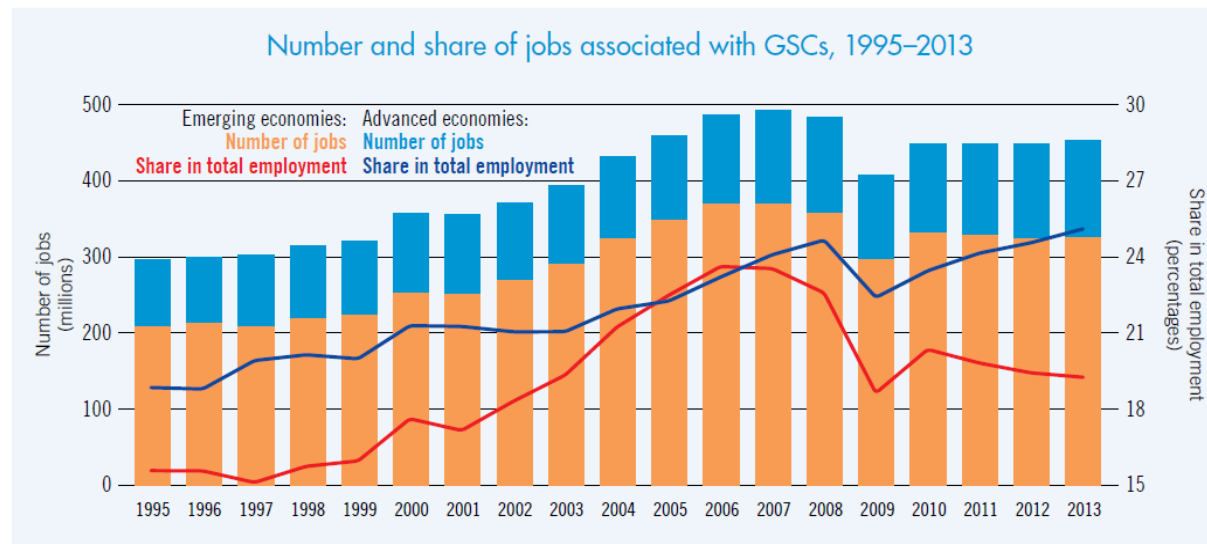


A new pattern: fragmentation of the world of work

- New ways of organising production and outsourcing of tasks
- Changes in the boundaries of enterprises (e-business; crowd-working; etc.)
- Global value chains --labour-intensive tasks allocated in emerging economies while product design in advanced
- Finance on top of the fragmentation process

More workers in jobs linked to global supply chains

Data for 40 countries (66% of the global labour force)

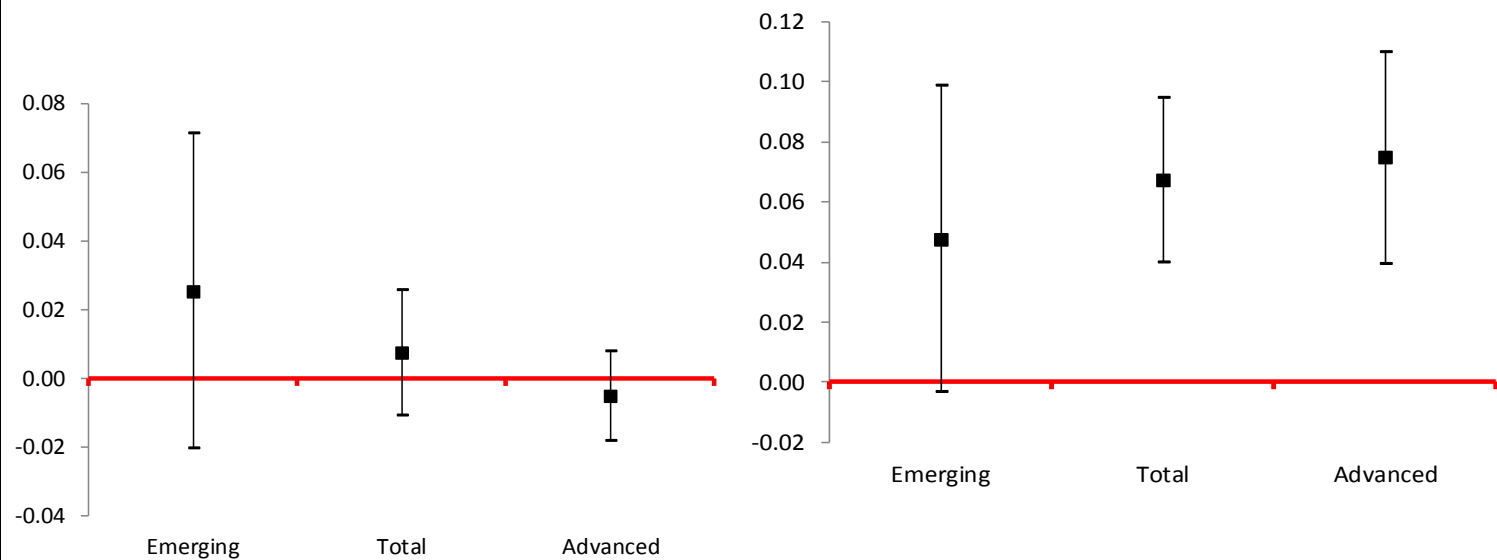


Source: ILO Research Department estimates based on WIOD.

While such jobs have increased considerably until the crisis we have seen a slowdown since then. Especially, the share of GSC related jobs in emerging economies has declined in the last years.

Slide 12

Impacts of global value chains on wages (left panel) and labour productivity (right panel) of suppliers

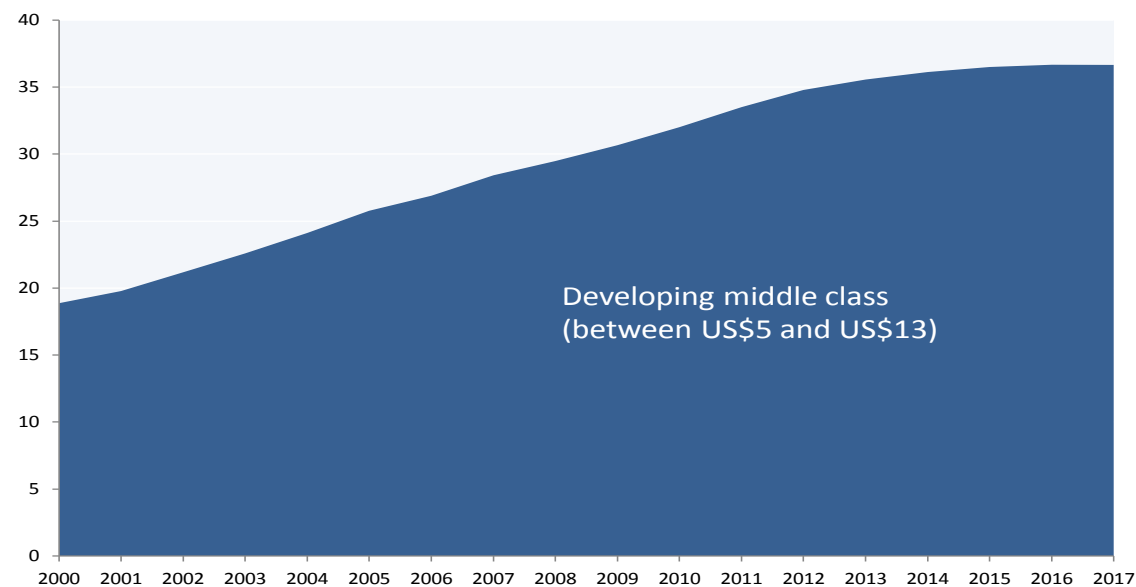


Lagging labour incomes lagging behind productivity



Growth of the world middle class is slowing down

Share of developing middle class employment, 2000–2017 (percentages)



Note: Working poverty figures do not consider advanced countries.

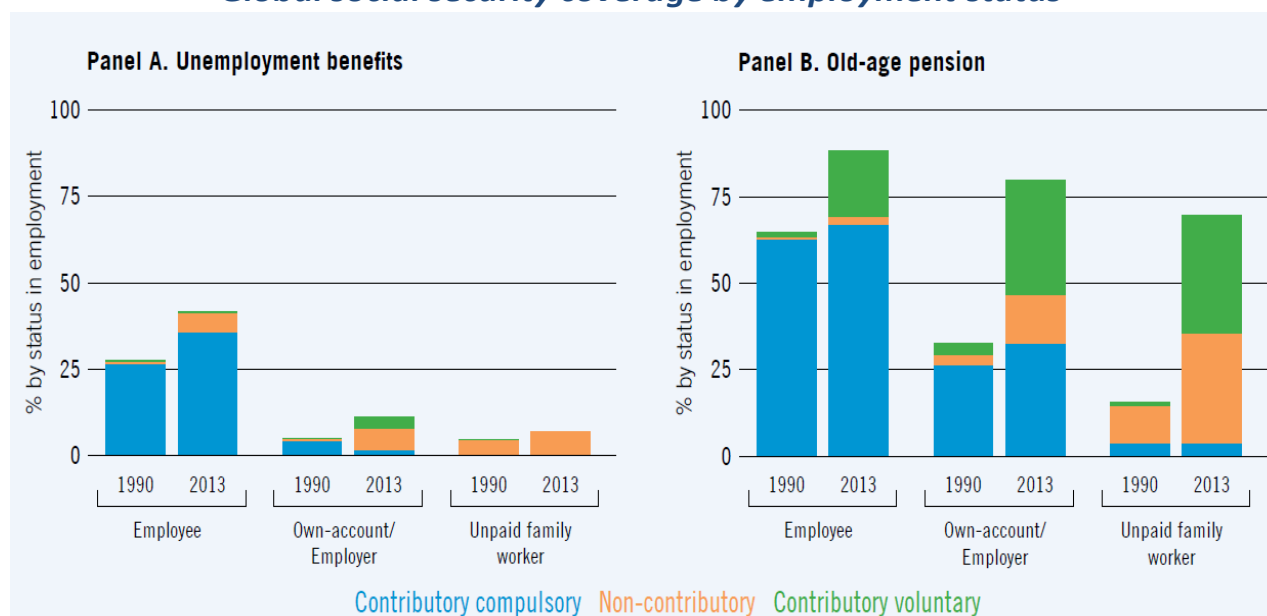
Source: October 2015 update of the model in Kapsos and Bourmpoula (2013); ILO calculations based on ILO Research Department's Trends Econometric Models, November 2015.

Policy issues

- Product and services markets
 - Business opportunities, including in green economy, but also more scope for rent-seeking?
 - How to achieve a level playing field for the cooperative economy?
- Labour markets and social protection
 - Universal or diverse approaches to cover new forms of work?
 - Focus on the dependent employment relationship or de-linking protection from work status?

Addressing gaps in social protection coverage

Global social security coverage by employment status



Source: ILO World Employment and Social Outlook 2015: The Changing nature of Jobs

Policy and institutional challenges (cont'd)

- Role of employers and trade unions
 - How to address fragmentation?
 - Extending the reach through multiple forms of organisation or by diversifying modes of action?
- Role of ILO
 - How to reach «new» forms of work?
 - Coherence in application of standards in global supply chains
 - Complementarity with bilateral & regional agreements

A new world is emerging

- Opportunity to make work more fulfilling, green and rewarding, but also risks in terms of intensified insecurities and inequalities
- Risks:
 - Inward-looking policy reactions will be counterproductive and reduce network benefits
 - Erosion of existing institutions will intensify inequalities and political tensions

Need for an innovative strategy

ILO project 2015-19

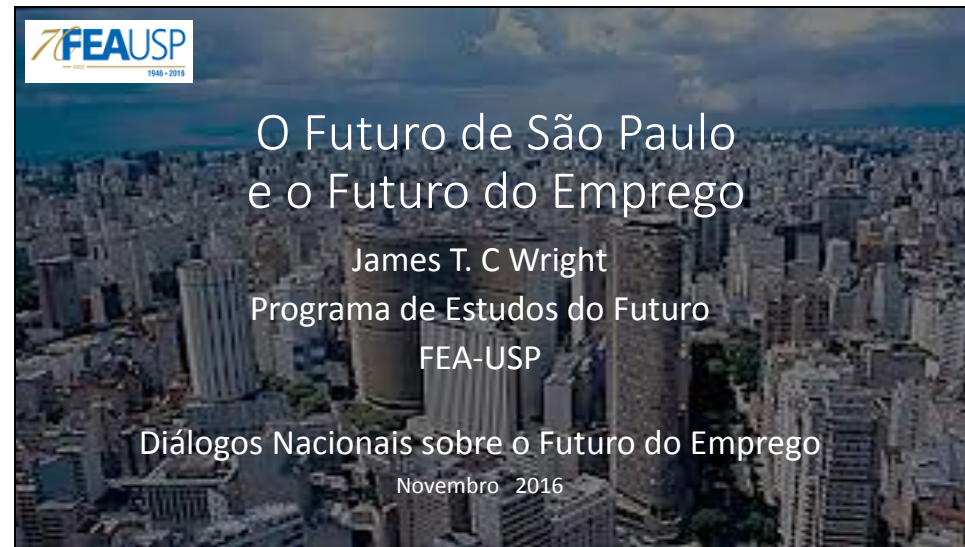
- 4 conversations: work & society; jobs; employment relationship; governance of labour market
 - Gathering evidence from countries, research centers, international organisations
- Set up of a world commission on the future of work
- Goal is to prepare the 2019 International Labour Conference

Further reading:

- ILO Director-General report on the future of work, ILC, 2015
- ILO World Employment and Social Outlook 2015, “the changing nature of jobs”

www.ilo.org/research

torresr@ilo.org





Cenário Tendencial 2040 : São Paulo perde espaço e se inviabiliza se nada for feito

- Crescimento desordenado de várias décadas agrava problemas de mobilidade, moradia, segurança e saúde
- A poluição atmosférica será crescente
- Qualidade de vida declinante : teremos 20 milhões de insatisfeitos
- A Cidade se tornará cada vez menos atrativa e dinâmica para empresas e mão de obra especializada. A arrecadação cairá.
- Outras cidades do Estado e da região ultrapassarão São Paulo em geração de empregos e no Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)



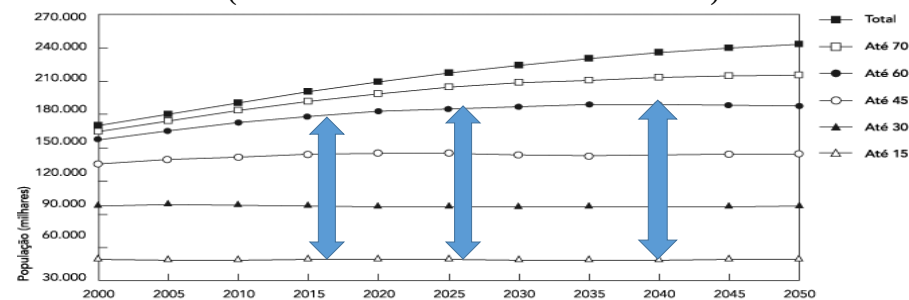
O Cenário Desejado 2040 : São Paulo , a Cidade que Queremos

- Estrutura policêntrica, habitação digna e qualidade de vida
- Centro global de negócios e inovação, líder no Hemisfério Sul
- Terá um papel de geração e disseminador de conhecimento.
- Forte empreendedorismo e atração de investimentos.
- Um pólo comercial e logístico internacional, que alavanca o estado, a região e o Brasil
- A educação e qualificação técnica da população serão as bases para a competitividade global.
- Até 12,4 M de habitantes (20-22 M na Grande SP) e renda per capita de cerca de U\$ 42 mil, aproximadamente 2 vezes a atual.



Até 2040 o “Bonus demográfico” terminará, e teremos
escassez de mão de obra qualificada.

(Serão ~60 milhões de “idosos” em 2050 !)



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística 2 (dados brutos).

O desafio do futuro trabalhador brasileiro



- Conheça o “José”, o trabalhador brasileiro mediano da classe “C”.
- O trabalho do José como pedreiro gera um produto anual de **R\$ 31.085** (PIB/PEA)
- Para gerar em 2040 a mesma renda per capita que Portugal de 2010, cada filho(a) do José, deverá gerar uma produção anual de **R\$ 55.950 !**

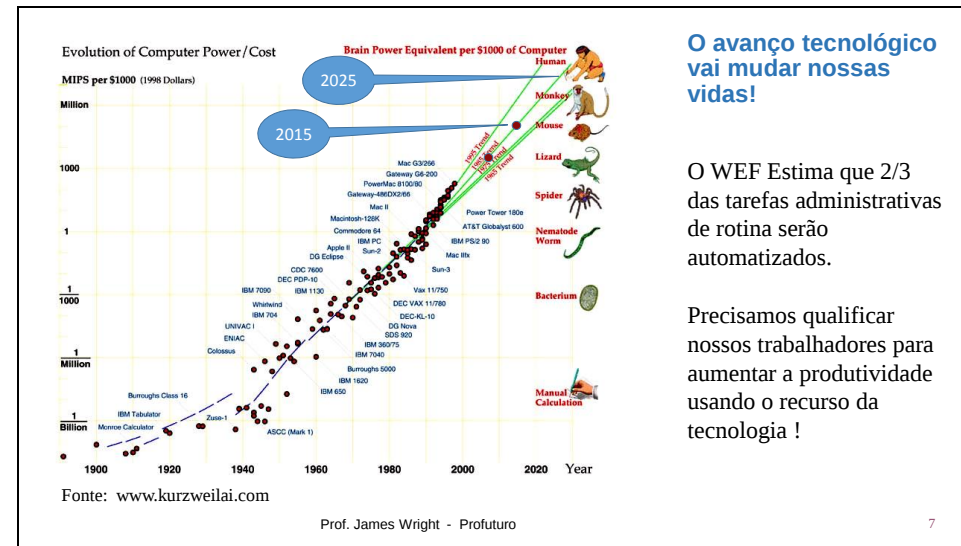
Fonte: Projeções população : IPEA ;
Análise e cenários : PROFUTURO

- **Precisamos aumentar em 80% a produtividade do trabalhador brasileiro em uma geração !**

Prof. James Wright - Profuturo-FIA

6

Slide 7



O avanço tecnológico vai mudar nossas vidas!

O WEF Estima que 2/3 das tarefas administrativas de rotina serão automatizados.

Precisamos qualificar nossos trabalhadores para aumentar a produtividade usando o recurso da tecnologia !



Profissionais para uma cidade padrão global – técnicos e especialistas em:

Integração competitiva global

- Ensino universal de qualidade até o médio - Professores de padrão global
- Universidades formando profissionais qualificados, fazendo Ciência básica e Tecnologia integrada ao processo de P&D e inovação do setor produtivo
- Empreendedorismo inovador, criador de riqueza e gerador de empregos qualificados
- Operações de serviços de padrão global: financeiros, comércio,, logística, saúde, lazer....
- Relações internacionais e comércio, ensino de idiomas e compreensão intercultural para uma inserção internacional de destaque do Brasil.
- Produção e valorização das artes, mega-eventos empresariais e culturais, indústria criativa, de hospitalidade, gastronomia e entretenimento.



Profissionais para transformar a cidade - técnicos e especialistas em:

Urbanismo, meio ambiente, engenharia e comunidades

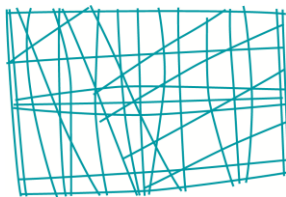
- Planejamento e implantação de sistemas urbanos integrados de moradia, comércio, serviços, mobilidade e lazer; integração de comunidades de baixa renda
- Recuperação dos rios e córregos e seus entornos, saneamento e destinação de resíduos sólidos, redução de poluição atmosférica e criação de parques vicinais.
- Recuperação e “retrofit” de prédios e centros urbanos, geração distribuída e conservação de energia, redução de ilhas de calor
- Reurbanização de comunidades em situação de risco e áreas periféricas, articulação moradia-emprego com uso múltiplo de espaços



Profissionais para criar uma cidade que atraia talentos - especialistas em:

Qualidade de vida da população paulista

- Gestores e operadores de sistemas de mobilidade multimodal integrados e responsivos à demanda em tempo real, desde deslocamentos a pé até viagens sobre trilhos.
- Saúde, em especial com foco em problemas respiratórios, stress, segurança, etc.
- Gestão urbanística, com aproximação de emprego e moradia, implantação da cidade policêntrica, apoio ao *home-office* e *co-working distribuído*
- Qualificação profissional permanente dos idosos para enfrentar obsolescência tecnológica e digital, com valorização de trabalho voluntário e social



NEREUS

Núcleo de Economia Regional e Urbana
da Universidade de São Paulo
The University of São Paulo
Regional and Urban Economics Lab

Perspectivas da urbanização no século XXI e suas implicações para o trabalho

*Ciclo de conferências FEA 70 anos: Repensar o Brasil
"O Futuro do Trabalho no Brasil"
São Paulo, 21 de novembro de 2016*

Eduardo A. Haddad

Professor Titular do Departamento de Economia da USP

Mais de 50% da população mundial reside em áreas urbanas

50% da população mundial é urbana

70-80% da população dos países da OCDE é urbana

No Brasil, mais de 80% da população reside em áreas urbanas

Aumento acelerado na urbanização em países em desenvolvimento

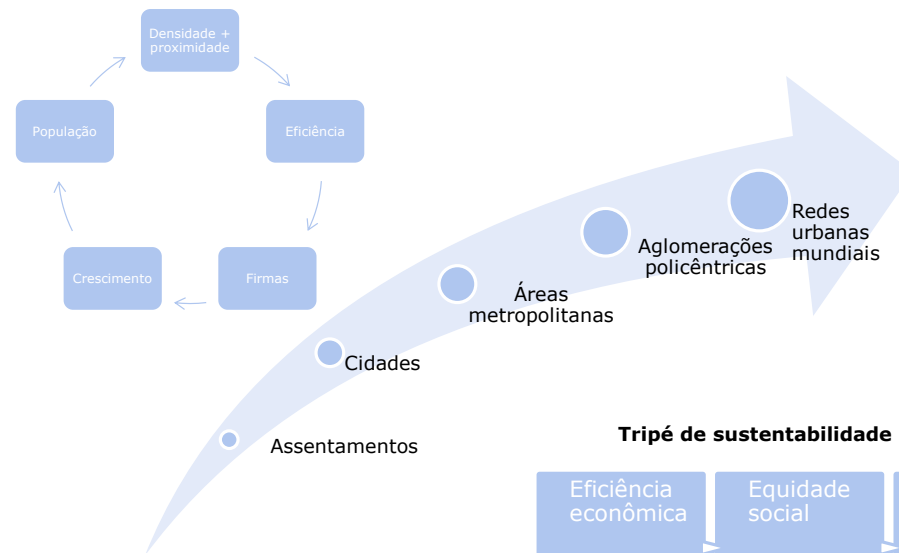
Cidades são motores do crescimento econômico

Divisão urbano-rural está desaparecendo

“Consenso de Marrocos” (2012)

O novo mundo urbano

Causalidade circular



1. Cidades são veículos econômicos poderosos para garantir o crescimento econômico contínuo

Argumentos favoráveis às aglomerações

- Compartilhamento (*sharing*)
- Compatibilidade (*matching*)
- Aprendizado (*learning*)

Crescimento das cidades:

- Diversidade (pessoas e amenidades), tamanho de mercado, acesso a mercados internacionais

Hipótese de Santa Fé Revisitada: dobrando-se o tamanho da cidade, aumenta-se a eficiência (2-8%)

2. Crescimento demográfico das cidades oferece grandes oportunidades para o futuro

Dinâmica demográfica

Taxa de crescimento natural

- Rejuvenescimento
- Envelhecimento: saúde e riqueza, variedade de produtos, diversidade

Migração

- Benefícios econômicos vs. benefícios financeiros
- Necessidade de estudos sobre avaliação de impactos de migração (MIA)

3. Governança flexível e controle do uso da terra são necessários para manter RMs como motores do crescimento

Cidades como usuários de terra compactos

- Custos associados ao uso desordenado do solo
- Gestão inteligente da infraestrutura
- “Value capturing”

Necessidade de coordenação em um ambiente metropolitano

4. Existência de classes criativas em cidades pode ser uma condição importante (não suficiente) para o desenvolvimento de inovações

Cidades como pólos de atração de criatividade

- Classes criativas, ambiente urbano, herança histórico-cultural

Cidades como pólos de logística inteligentes

- Revoluções logísticas
- Conectividade global
- “Distância não morreu”

Implicações para desigualdades regionais

5. Desigualdade socioeconômica é uma consequência lógica do desenvolvimento urbano, mas não deveria ser visto como um impedimento da prosperidade urbana futura

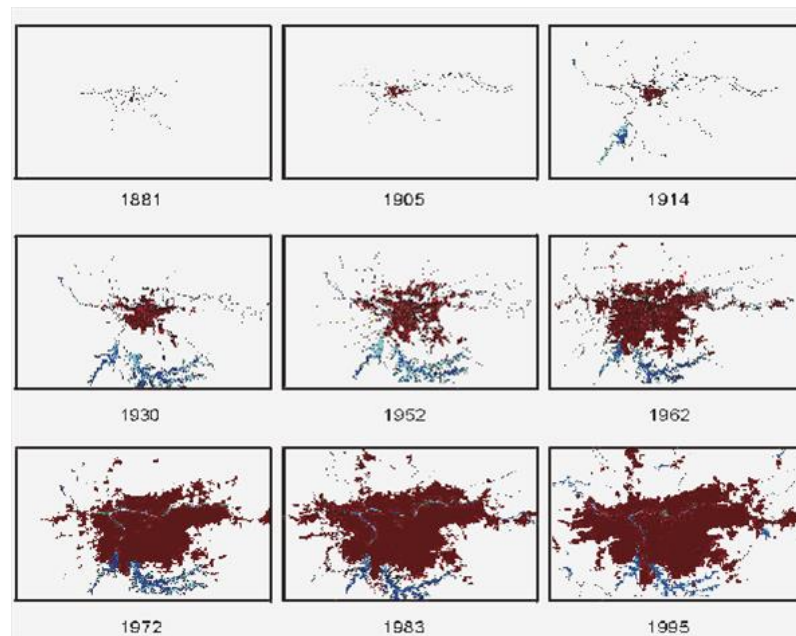
Cidades como *locus* de absorção de pobreza

- Hipótese de Todaro
- Criação de riqueza no longo prazo

Cidades como motores da sustentabilidade

- “Mais” é melhor
- Mas **qualidade também é “mais”**

O rápido processo de expansão urbana de São Paulo...

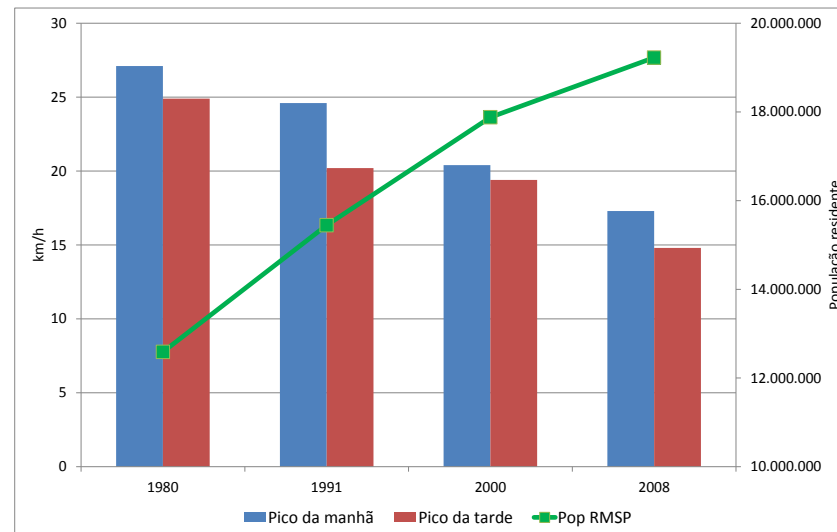


Fonte: CESAD-FAU/USP – <http://www.cesadweb.fau.usp.br/>

Departamento de Economia, FEA-USP 9

... não foi acompanhado pela provisão de infraestrutura adequada

Velocidade média no trânsito na cidade de São Paulo nos horários de pico (em km/h) versus população residente na RMSP



Departamento de Economia, FEA-USP 10

Fatos estilizados

Transformação das cidades: de centros produtores de manufaturas e serviços para centros produtores de ideias

- 44% (1970) para 17% (2003) dos empregos industriais na RMSP

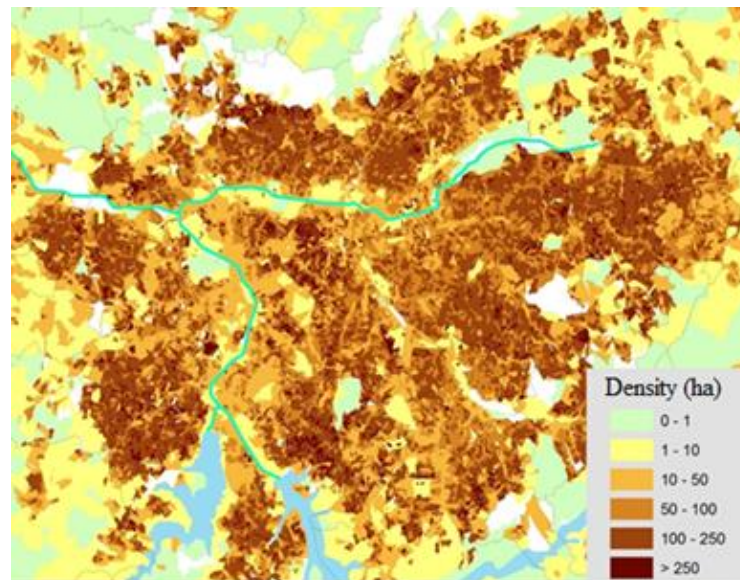
Cidades tornam-se cada vez mais **concorrentes** e **complementares** entre si

Movimento: de autossuficiência para interdependência

Exploração de economias de escala, baixo custo de transporte, preferência por variedade, maior volume de trocas

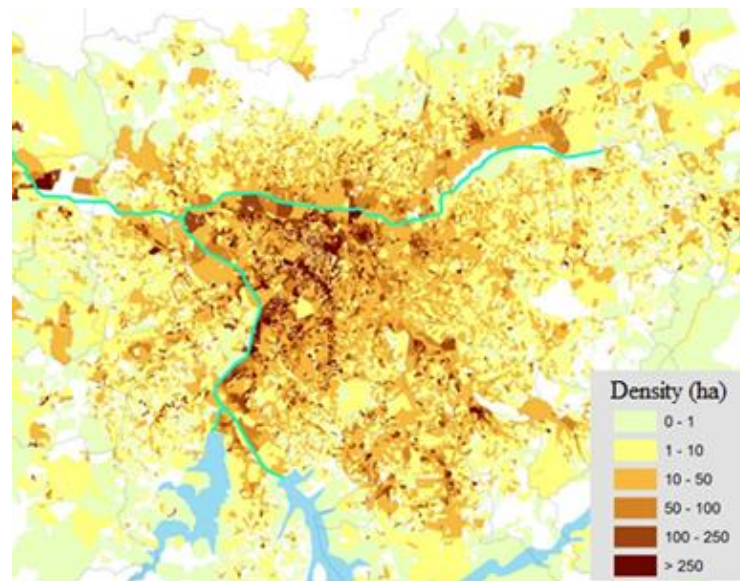
- Comércio entre cidades cresce mais rapidamente que o PIB municipal

Onde moram as pessoas?



Departamento de Economia, FEA-USP 12

Onde trabalham?



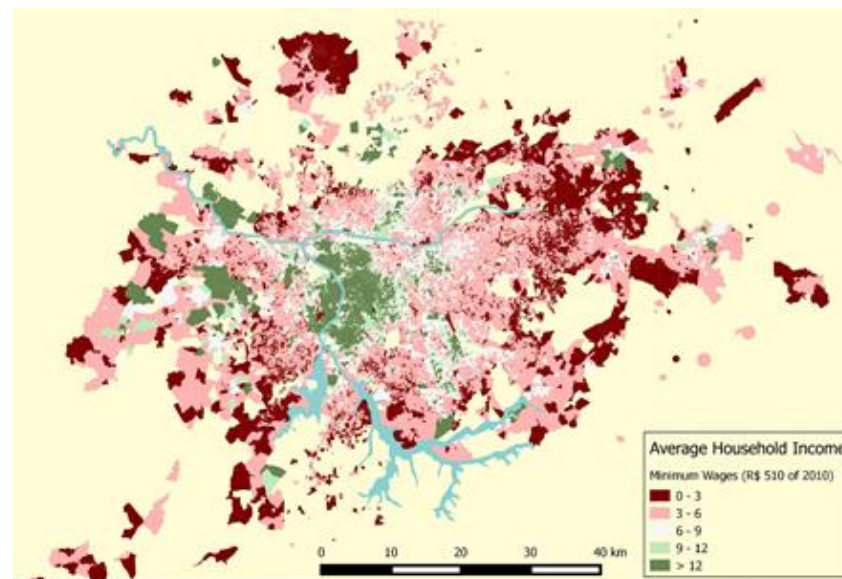
Departamento de Economia, FEA-USP 13

Fluxos de trabalhadores para/de municípios das capitais das Regiões Metropolitanas

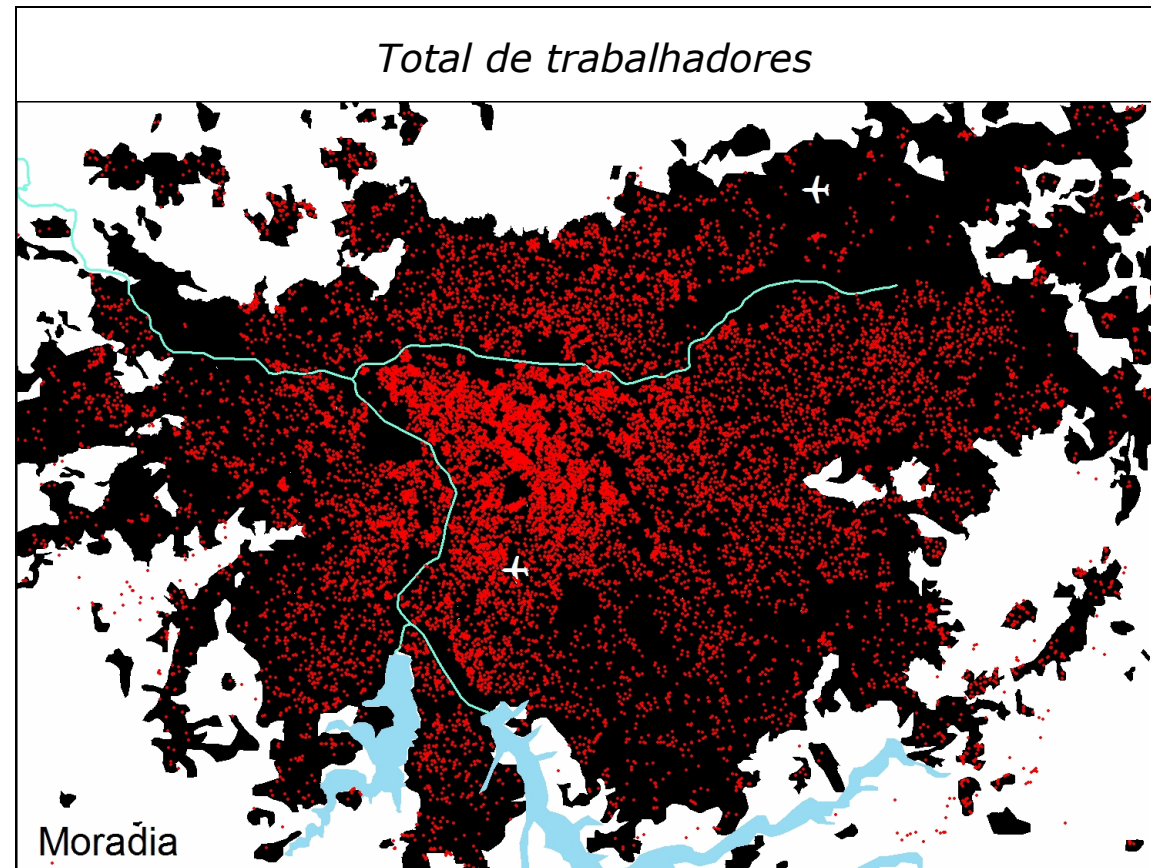
COD	Nome	Estado	Trabalhadores (000)					Trabalhadores externos	Trabalham fora	Saldo migratório (000)
			Moram (1)	Trabalham (2)	Moram e trabalham (3)	Moram mas trabalham Fora (4)	Trabalham mas moram fora (5)	(5) / (2)	(4) / (1)	(5) - (1)
2611606	Recife	PE	661,0	892,3	610,8	50,2	281,5	31,5%	7,6%	231,24
4314902	Porto Alegre	RS	728,2	939,7	693,9	34,3	245,8	26,2%	4,7%	211,47
3106200	Belo Horizonte	MG	1.237,1	1.528,4	1.161,6	75,5	366,9	24,0%	6,1%	291,33
4106902	Curitiba	PR	947,2	1.116,9	887,7	59,5	229,2	20,5%	6,3%	169,75
5208707	Goiânia	GO	708,5	844,0	679,3	29,2	164,7	19,5%	4,1%	135,51
3304557	Rio de Janeiro	RJ	2.922,7	3.517,2	2.849,7	73,1	667,5	19,0%	2,5%	594,44
3550308	São Paulo	SP	5.549,8	6.359,4	5.381,0	168,8	978,5	15,4%	3,0%	809,66
1501402	Belém	PA	595,4	667,0	570,9	24,5	96,1	14,4%	4,1%	71,61
5300108	Brasília	DF	1.287,5	1.370,3	1.174,3	113,2	196,0	14,3%	8,8%	82,79
2304400	Fortaleza	CE	1.128,8	1.204,6	1.097,4	31,4	107,2	8,9%	2,8%	75,86
2927408	Salvador	BA	1.252,9	1.265,7	1.192,1	60,8	73,6	5,8%	4,9%	12,79
1302603	Manaus	AM	750,6	752,5	742,9	7,7	9,6	1,3%	1,0%	1,90

Fonte: Microdados do censo 2010

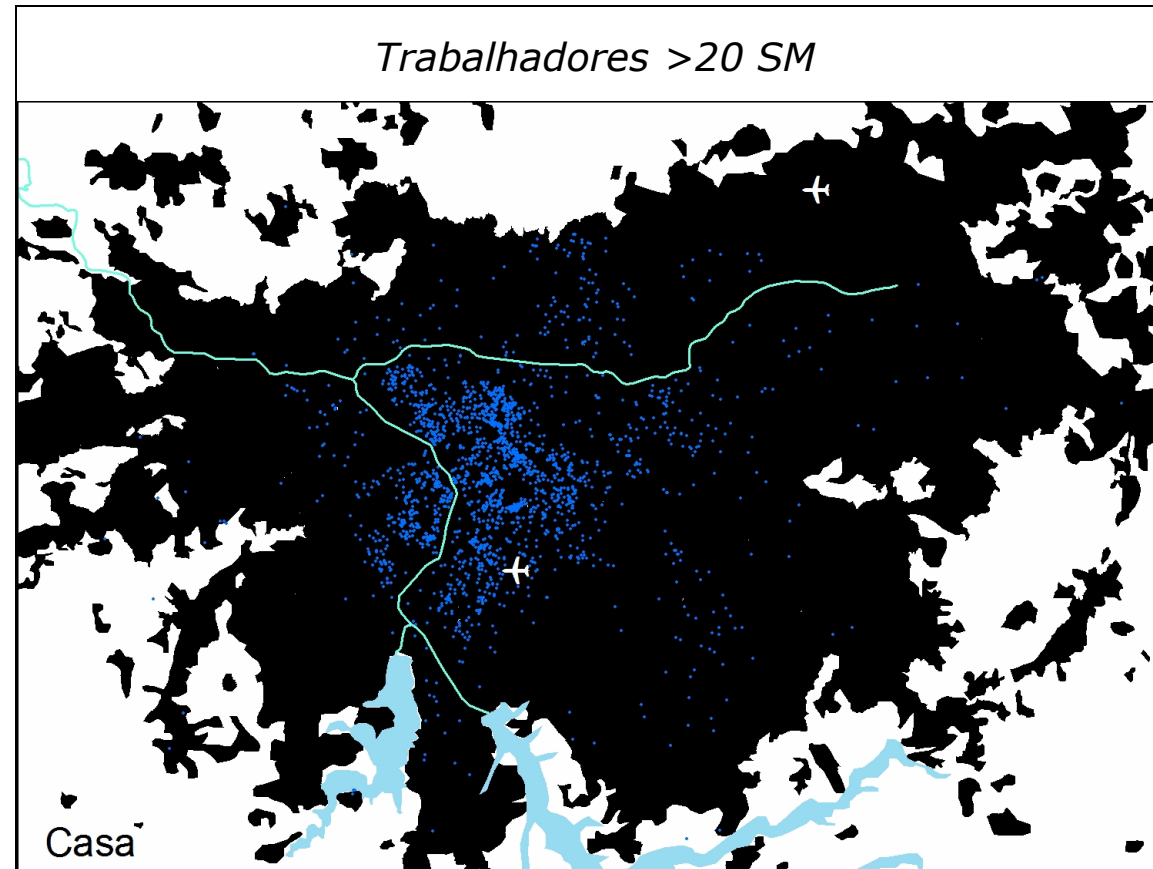
Onde está o dinheiro?



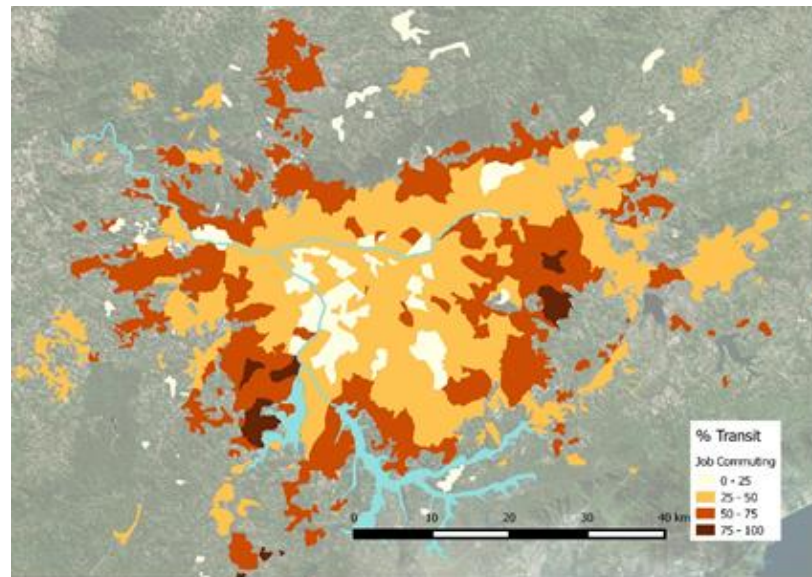
Departamento de Economia, FEA-USP 15



Slide 17



Participação dos deslocamentos para o trabalho feitos por transporte público

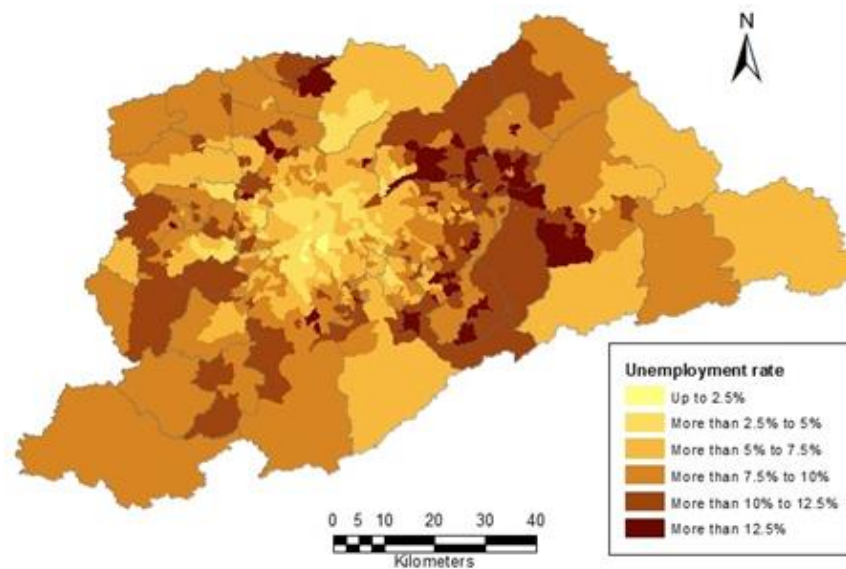


Departamento de Economia, FEA-USP 18

Participação do modal e duração do deslocamento por grupo de renda (viagens para o trabalho)

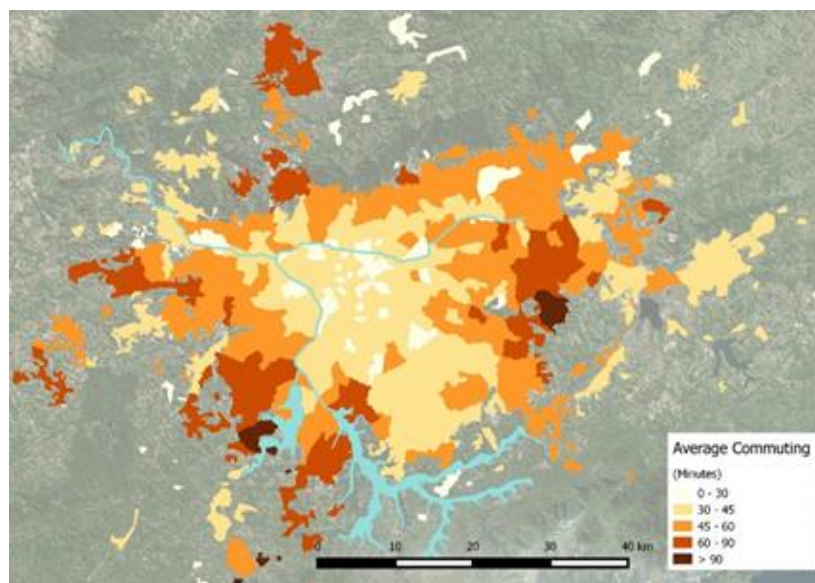
Household Income (MWs)	Mode Share				Average Duration (Minutes)
	Transit	Private Vehicle	Walking	Bike	
0 - 1	48.8%	14.9%	33.3%	3.0%	47.6
1 - 2	56.3%	15.1%	26.2%	2.4%	56.0
2 - 5	54.1%	22.5%	21.9%	1.5%	52.5
5 - 10	41.5%	43.4%	14.5%	0.6%	47.4
> 10	22.7%	68.2%	8.9%	0.3%	42.3

Taxa de desemprego na RMSP, 2010



Departamento de Economia, FEA-USP 20

Tempo médio de deslocamento para o trabalho



Departamento de Economia, FEA-USP 21

Tempo de deslocamento e produtividade

Trabalhadores que levam mais tempo no deslocamento diário de casa para o trabalho são menos produtivos

- Apoio teórico (Zenou e Smith, 1995; Zenou, 2002; Brueckner e Zenou, 2003; Ross e Zenou, 2008; Zenou, 2008)
- Esforço do trabalhador depende negativamente da duração do deslocamento
- Apoio empírico (Van Ommeren e Gutiérrez-i-Puigarnau, 2009; Porsse et al., 2012)
- Tempo excessivo no trânsito pode induzir trabalhador a chegar atrasado ou sair mais cedo, ou mesmo se ausentar do trabalho com maior frequência, reduzindo sua produtividade

Departamento de Economia, FEA-USP 22

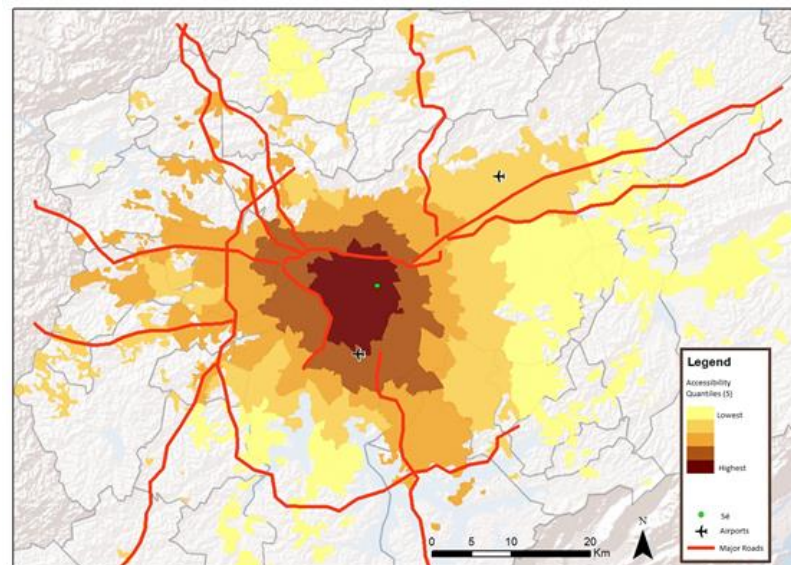
Acessibilidade ao trabalho e produtividade

Trabalhadores com maior acessibilidade aos empregos disponíveis são mais produtivos

- Apoio teórico ("*matching*")
- Tamanho efetivo do mercado de trabalho
 - Eficiência do sistema de transportes
 - Localização relativa dos empregos e das residências
 - Ajuda a explicar produtividade do trabalhador
- Quantos empregos um trabalhador pode acessar em 60 minutos?
- Apoio empírico

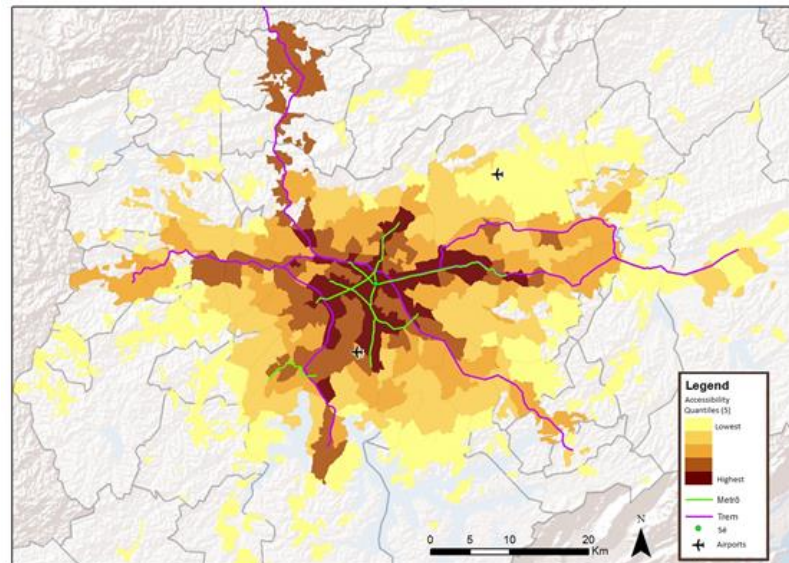
Departamento de Economia, FEA-USP 23

Índice de Acessibilidade via Veículo Privado na RMSP



Departamento de Economia, FEA-USP 24

Índice de Acessibilidade via Transporte Público RMSP



Departamento de Economia, FEA-USP 25

Quais os impactos distributivos de políticas de mobilidade urbana?

Melhor entendimento dos impactos distributivos de melhorias na mobilidade urbana (*trade-offs*)

1. Investimentos em infraestrutura:

- Expansão da rede de transporte público

2. Políticas de mobilidade urbana:

- Restrição ao uso de automóveis

Simulação de 10 cenários

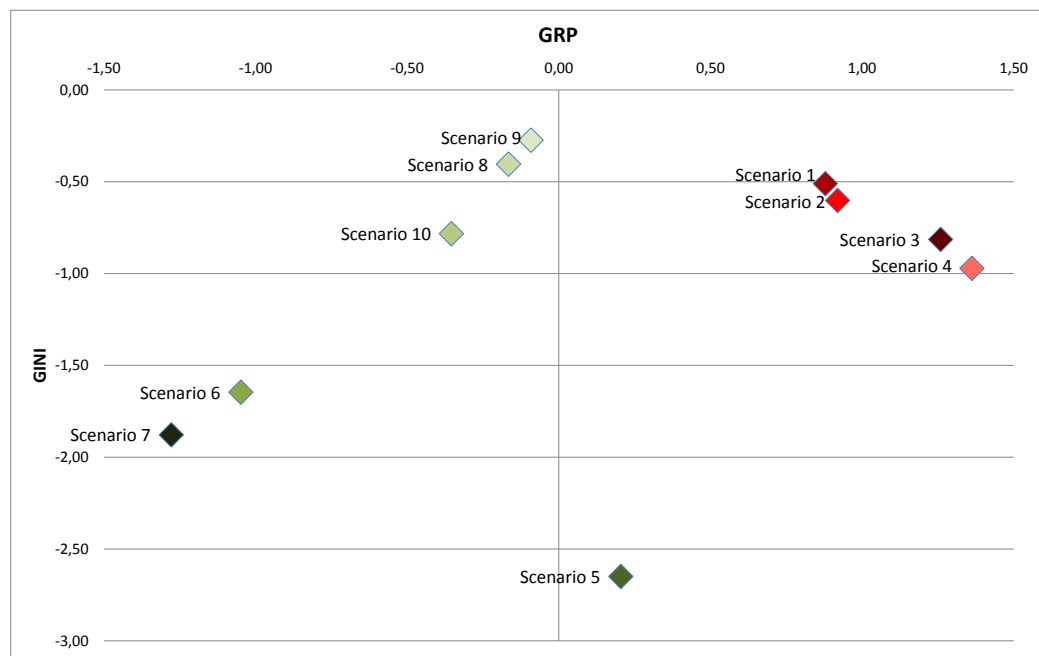
Cenário	Descrição
Cenário 0	Cenário Base
Cenário 1	Metrô+CPTM 2020
Cenário 2	Metrô+CPTM+BRT 2020
Cenário 3	Metrô+CPTM 2025
Cenário 4	Metrô+CPTM+BRT 2025
Cenário 5	Metrô+CPTM+BRT 2025 + aumento de 30% nos combustíveis
Cenário 6	Aumento de 30% nos combustíveis
Cenário 7	Pedágio Urbano de R\$ 5,00
Cenário 8	Aumento de 50% no valor de estacionamento na RMSP
Cenário 9	Aumento de 50% no valor de estacionamento no centro expandido
Cenário 10	Aumento de 50% no valor de estacionamento e cobrança em todas as vagas de meio fio no centro expandido

Resultados – alterações modais



Cenário	Descrição	Viagens modo individual	Viagens modo coletivo	Percentual no modo coletivo (%)
Cenário 0	Cenário Base	1,211,347	1,605,276	57.0%
Cenário 1	Metrô+CPTM 2020	1,211,951	1,604,674	57.0%
Cenário 2	Metrô+CPTM+BRT 2020	1,210,189	1,606,436	57.0%
Cenário 3	Metrô+CPTM 2025	1,203,601	1,613,022	57.3%
Cenário 4	Metrô+CPTM+BRT 2025	1,200,579	1,616,044	57.4%
Cenário 5	Metrô+CPTM+BRT 2025 + aumento de 30% nos combustíveis	1,097,304	1,719,319	61.0%
Cenário 6	Aumento de 30% nos combustíveis	1,118,669	1,697,954	60.3%
Cenário 7	Pedágio Urbano de R\$ 5,00	1,114,858	1,701,766	60.4%
Cenário 8	Aumento de 50% no valor de estacionamento na RMSP	1,182,994	1,633,630	58.0%
Cenário 9	Aumento de 50% no valor de estacionamento no centro expandido	1,192,138	1,624,486	57.7%
Cenário 10	Aumento de 50% no valor de estacionamento e cobrança em todas as vagas de meio fio no centro expandido	1,158,818	1,657,807	58.9%

Resumo dos impactos sobre PIB, GINI e GINI locacional



Departamento de Economia, FEA-USP 29

Cities will become inequality traps without better housing, transport policies (OECD, 2016)

"Improve access to education with a particular focus on disadvantaged groups and increased investment in early childhood education. Establish vocational education and training programs that match local needs.

Invest in adult skills training and entrepreneurship, and encourage job creation in locally relevant industries.

Better target housing allowances to make access to housing fairer and promote mixed-income neighborhoods. Reduce regulatory barriers to homebuilding.

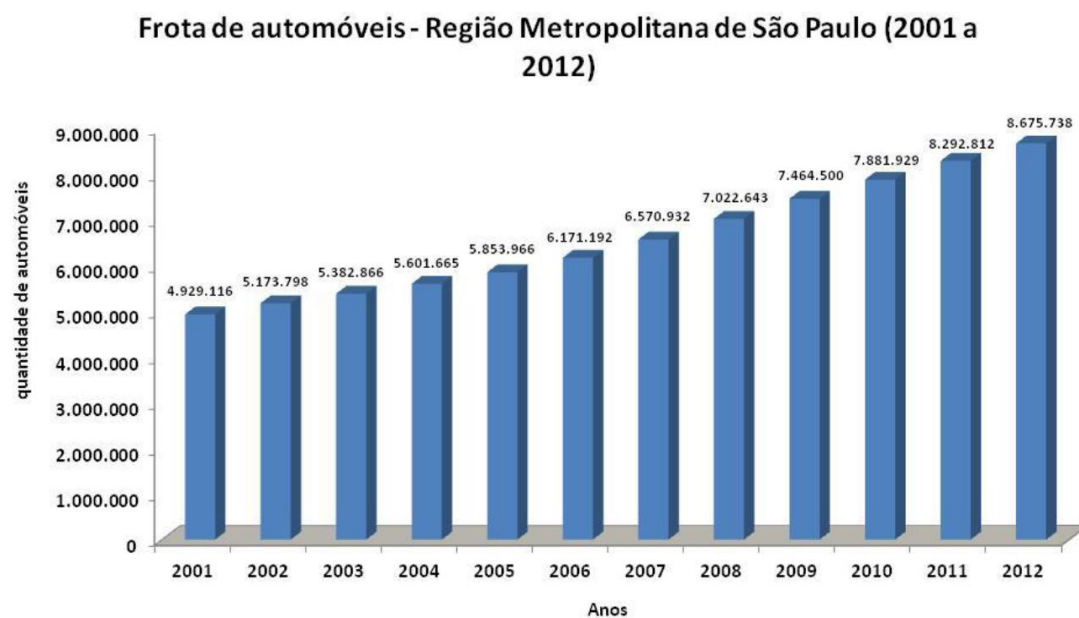
Coordinate investment for urban housing and transport, and **ensure that national and local policies for urban development support, rather than contradict, each other.**

Provide easier access to public services such as healthcare and develop urban regeneration strategies across the board."

Fonte: OECD (2016). Making Cities Work for All: Data and Actions for Inclusive Growth

Departamento de Economia, FEA-USP 30

“Food for thought” – Evolução da frota de automóveis na RMSP

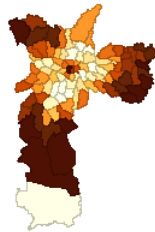


Fonte: Elaborado pelo Observatório das Metrópoles com dados do DENATRAN

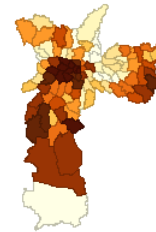
Departamento de Economia, FEA-USP 31

"Food for thought" – Eleições PMSP 2016

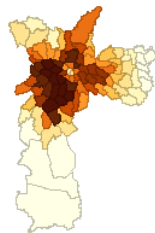
% votos em Haddad 2012



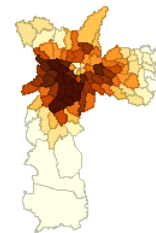
% votos em Haddad 2016



% domicílios com carro 2000



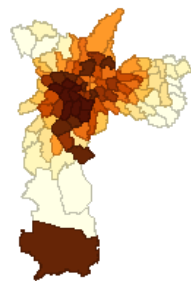
% domicílios com carro 2010



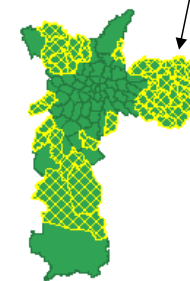
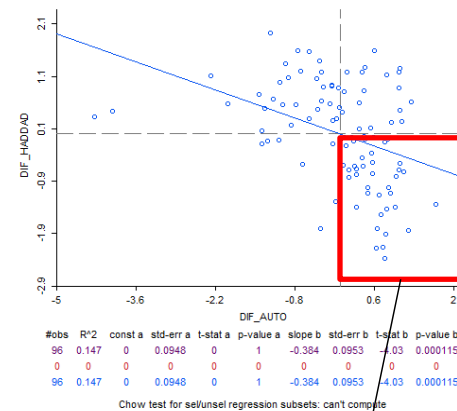
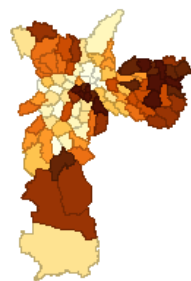
Departamento de Economia, FEA-USP 32

Eleições PMSP

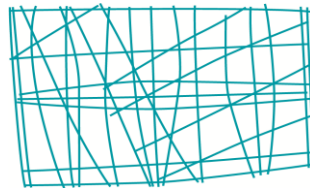
Diferença votos em Haddad 2012-16



Diferença domicílios com carro 2000-10



Departamento de Economia, FEA-USP 33



NEREUS

Núcleo de Economia Regional e Urbana
da Universidade de São Paulo
The University of São Paulo
Regional and Urban Economics Lab

Obrigado!

<http://www.usp.br/nereus/>

Eduardo A. Haddad

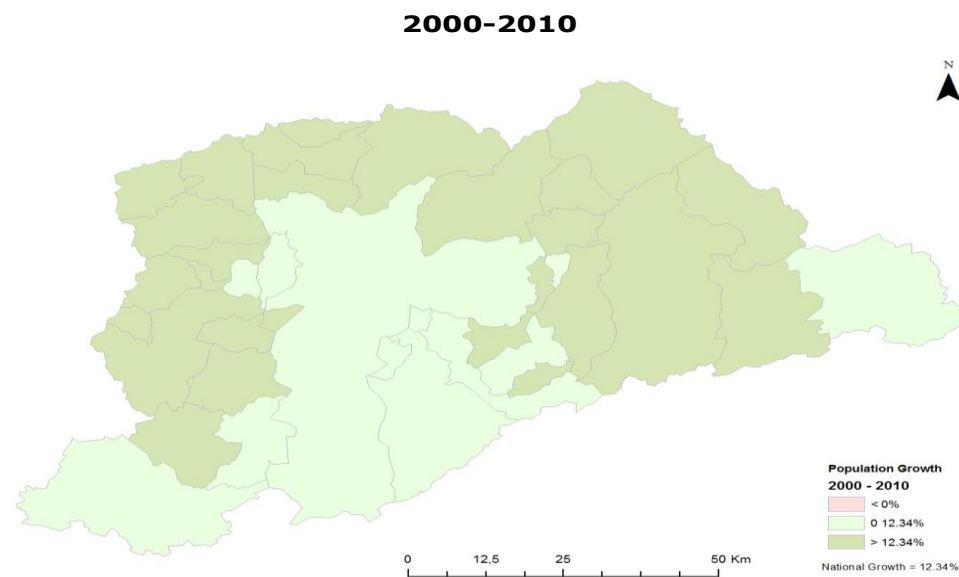
Professor Titular do Departamento de Economia da USP

Crescimento demográfico no Brasil

2000-2010

	Brasil (5.507 municípios)	Regiões metropolitanas (369 municípios)	Outras cidades (5.138 municípios)	Cidades com mais de 100.000 hab (153 municípios)	Cidades com menos de 50.000 hab (4.711 municípios)
Crescimento no período (%)	12,34	13,54	11,52	15,84	8,13
Participação na população em 2010	100,00	41,10	58,90	16,03	31,50
Média aritmética das taxas de crescimento dos municípios do grupo (%)	9,01	20,35	8,20	18,01	7,44
Desvio-padrão das taxas de crescimento dos municípios do grupo (%)	17,08	14,79	16,94	19,36	16,54
Proporção de municípios com crescimento acima da média nacional	31,74	66,40	29,25	60,78	27,45

Crescimento demográfico na RMSP



Departamento de Economia, FEA-USP 36

ANEXO 9

Slide 1



Diálogos Nacionais sobre o Futuro do Trabalho



Apresentação

- 1. O Futuro do Emprego: O Capítulo sobre Emprego do Painel Internacional para o Progresso Social**
- 2. Algumas Considerações para o Caso Brasileiro**



 SAO PAULO SCHOOL
OF ECONOMICS
Center for Applied
Microeconomic Studies

THE FUTURE OF WORK - GOOD JOBS FOR ALL? The IPSP chapter on employment

Werner Eichhorst
Andre Portela Souza

Sao Paulo, 21 November 2016

 SAO PAULO SCHOOL
OF ECONOMICS
Center for Applied
Microeconomic Studies

11/12/2016

3

IPSP – Chapter 7

Lead authors

Coordinating Lead Authors: Werner Eichhorst & André Portela Souza

Lead Authors: Pierre Cahuc, Didier Demazière, Colette Fagan, Nadya Araujo Guimarães, Huiyan Fu, Arne Kalleberg, Alan Manning, Frances McGinnity, Hillel Rapoport, Phil Scranton, Johannes Siegrist, Kathleen Thelen, Marie-Anne Valfort, Jelle Visser

**First draft available online for commenting at
www.ipsp.org**

 SAO PAULO SCHOOL OF ECONOMICS
Center for Applied
Microeconomic Studies



Chapter 7

THE FUTURE OF WORK - GOOD JOBS FOR ALL?

Our narrative, key points:

Our challenge: ensure labor market inclusion and job quality in time of uncertainty and flexibility

Major issue is to reconcile security and flexibility by designing suitable policies at different levels

 SAO PAULO SCHOOL OF ECONOMICS
Center for Applied
Microeconomic Studies

 19/12/2016

5

IPSP - General information

Globalization and technology



Technological innovation and globalization interact and influence employment around the globe at different stages of development

Technological progress is long-standing phenomenon, it affects structures of employment, job types, tasks performed

Constant change, but no „end of work“

Modern technologies need time to diffuse

Diverse developments regarding occupations and earning potentials, distributional issues raised by automation

Winners and losers – different trends in inequality between and within countries

Employment-Population Rates in 2014 and 1991

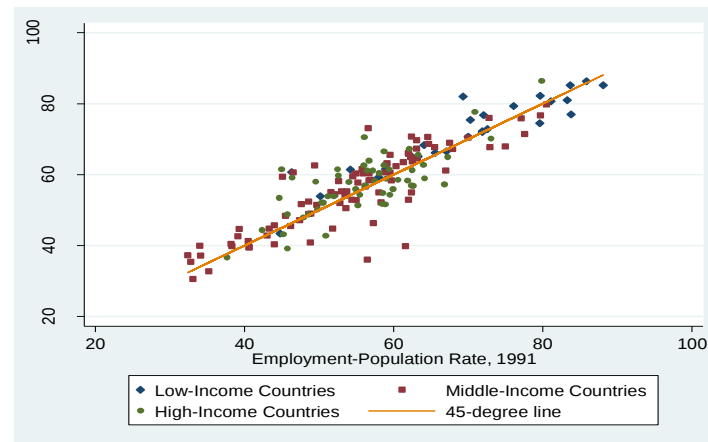
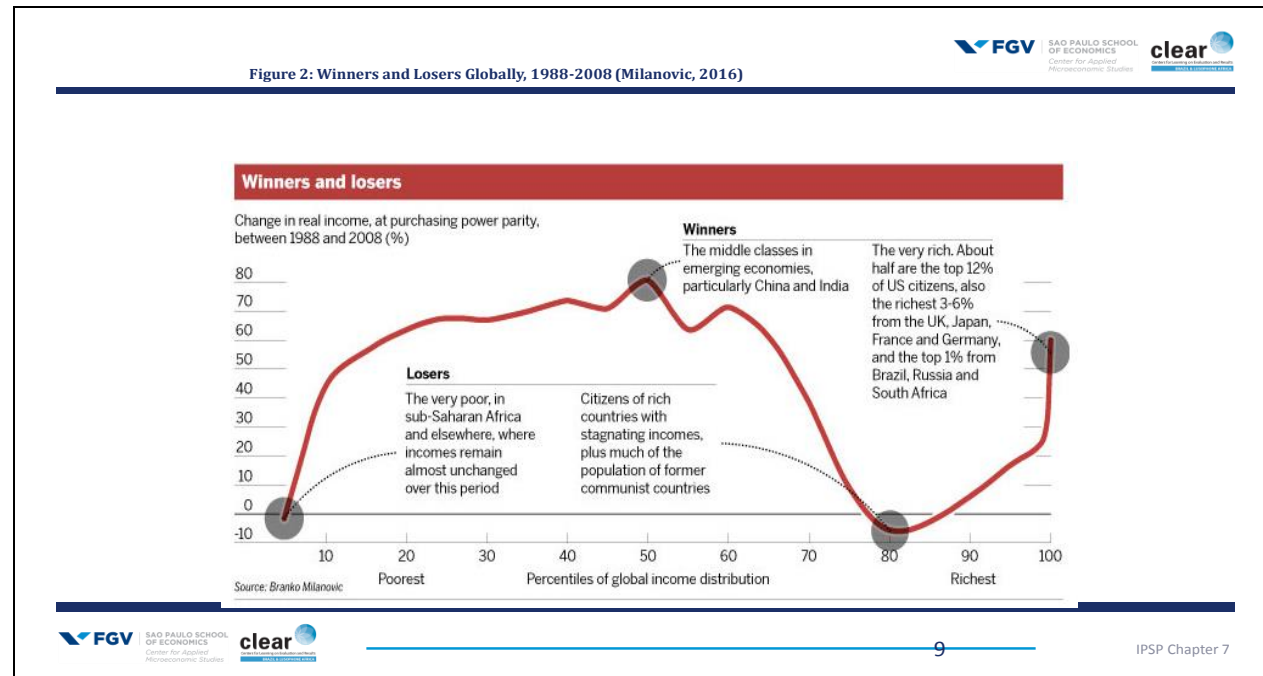


Table 1:
Estimated Decadal Changes in Employment Shares of Major Occupation Groups, 1998-2014

Notes: these are estimated changes in percentage points over a decade from an unbalanced panel for 1998-2014 in which the weights designed to add to total employment in the world and correct for the probability of data on the occupational structure of employment being observed.

	ISCO Major Groups	All Countries	Low-Income Countries	Middle-Income Countries	High-Income Countries
1	Managers	0.3	-1.9	0.1	0.5
2	Professionals	2.6	-0.1	3.2	2.1
3	Technicians and Associate Professionals	1.2	5.3	-2.0	2.1
4	Clerical Support Workers	-1.3	-8.7	0.5	-1.8
5	Services and Sales Workers	1.9	6.7	4.1	1.3
6	Skilled Agricultural, Forestry and Fishery Workers	-0.6	-0.6	-1.7	-0.2
7	Craft and Related Trades Workers	-3.3	-5.5	-3.7	-3.2
8	Plant and Machine Operators and Assemblers	-0.8	-2.1	0.0	-1.0
9	Elementary Occupations	0.1	7.0	-0.4	0.2



Globalization and technology

There is a role for well-designed public policies to adjust to changes and ensure a fair distribution of gains and risks

What can be done:

- Recognition that new technology and globalization have losers and winners – but protectionism, slowing down change is not a good option
- Better enable people to adapt to change, not just compensate the losers – role for social investment and redistribution
- Globalization and regulatory issues / minimum standards

Types of employment

Diverse types of employment, forming concentric circles on the labor market – in an age of flexibility

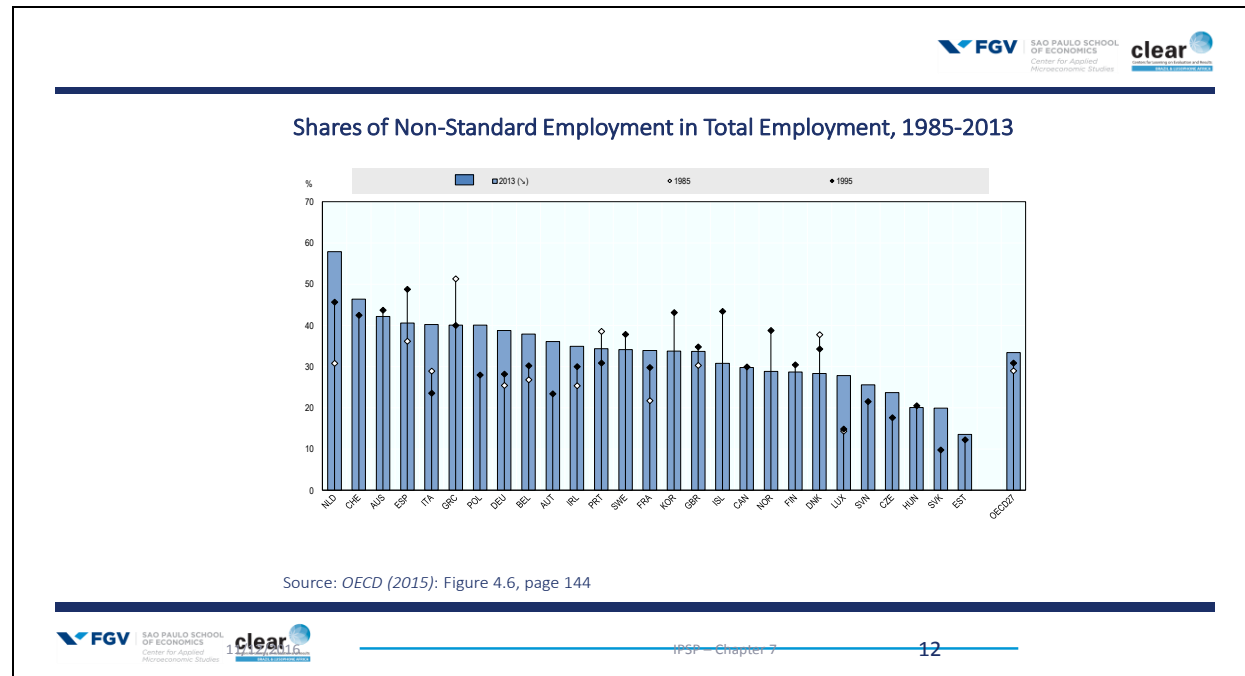
Standard employment relationship (full-time, open-ended) as a benchmark

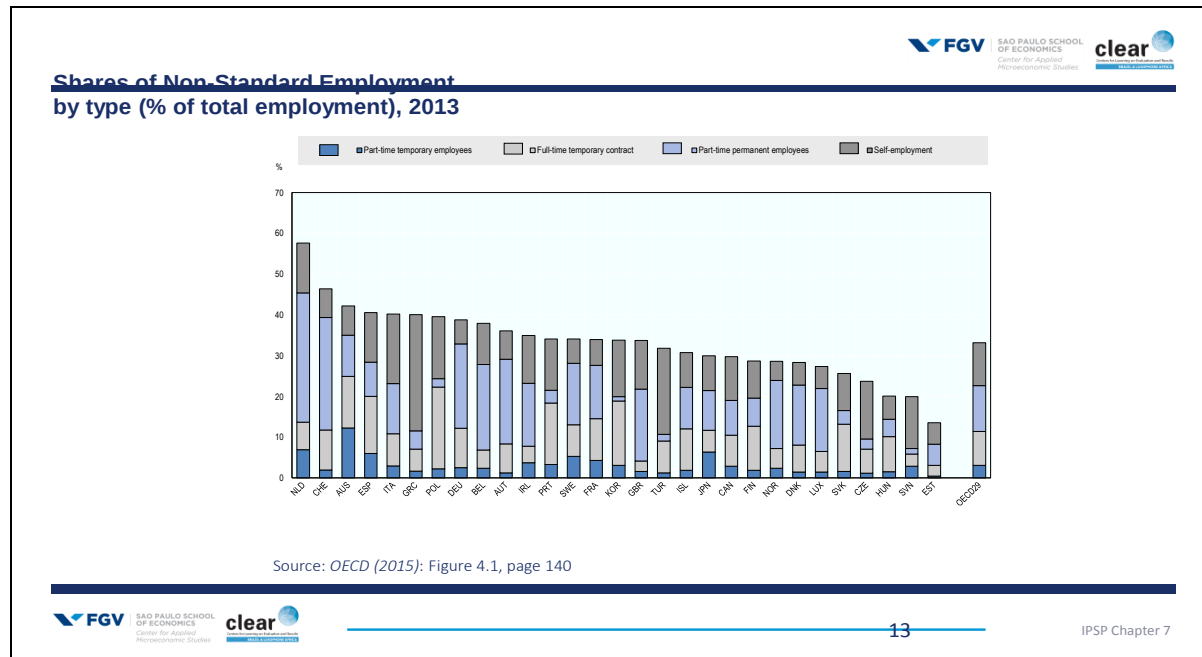
Non-standard forms of work (fixed-term contracts, agency work, self-employment, part-time work, crowd working/“gig economy”)

... as well as informal employment, child labor, forced labor

Major differences across countries and world regions, also in terms of directions of development

Explanatory factors: technology, global competition, institutional framework, company practices ...





Expandierte Daten zu Abbildung 12 liegen nicht vor. Als eine mögliche Erweiterung, auch Vorgeschlagen aus den OECD Folien, könnte man folgende Abbildung nehmen, diese betrachtet OECD(29)-Länder und berücksichtigt die diversen atypischen Beschäftigungsformen.



Flexible workplaces and working time

„Internal“ flexibility with respect to the organization of work (time, place etc.) as opposed to „external“ flexibility (type of contract)

Dynamism in terms of an increasing variety of working time arrangements at different levels of development and regulation

Tension between flexibility in favor of firms and/or workers

Full-time and part-time work, atypical schedules > work-life balance, health implications

Negotiated flexibility at different levels – but strong divergence in bargaining power and work arrangements across groups of workers

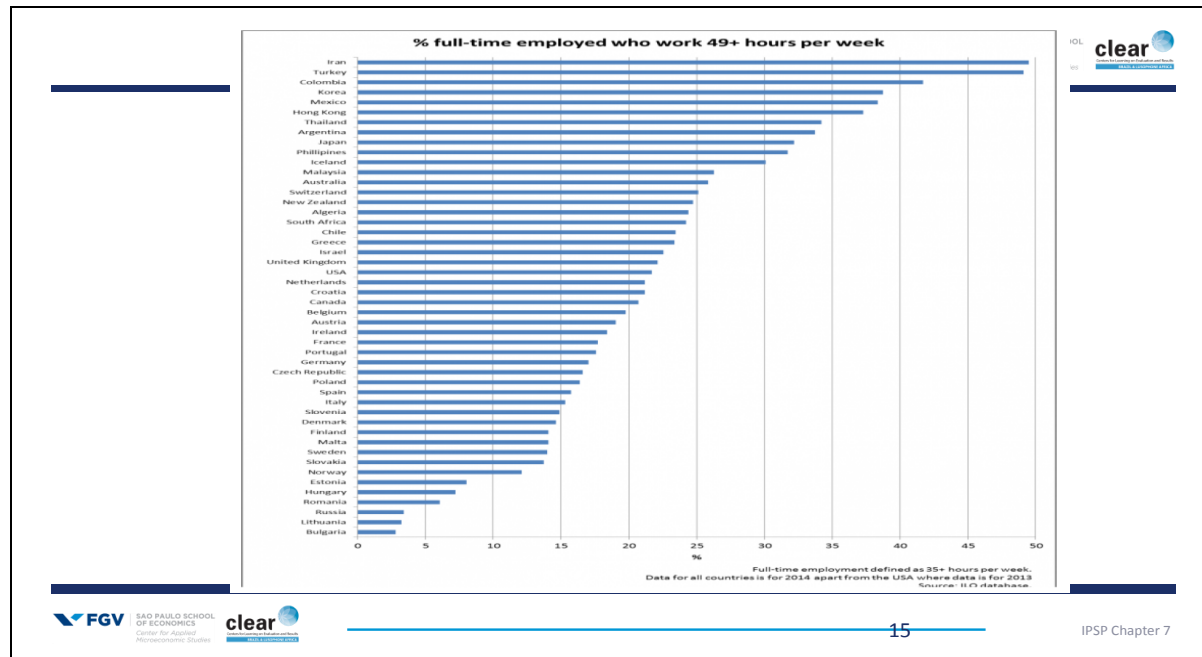
Role of company and public policies to promote reconciliation

Mobile work and work from home using modern technology

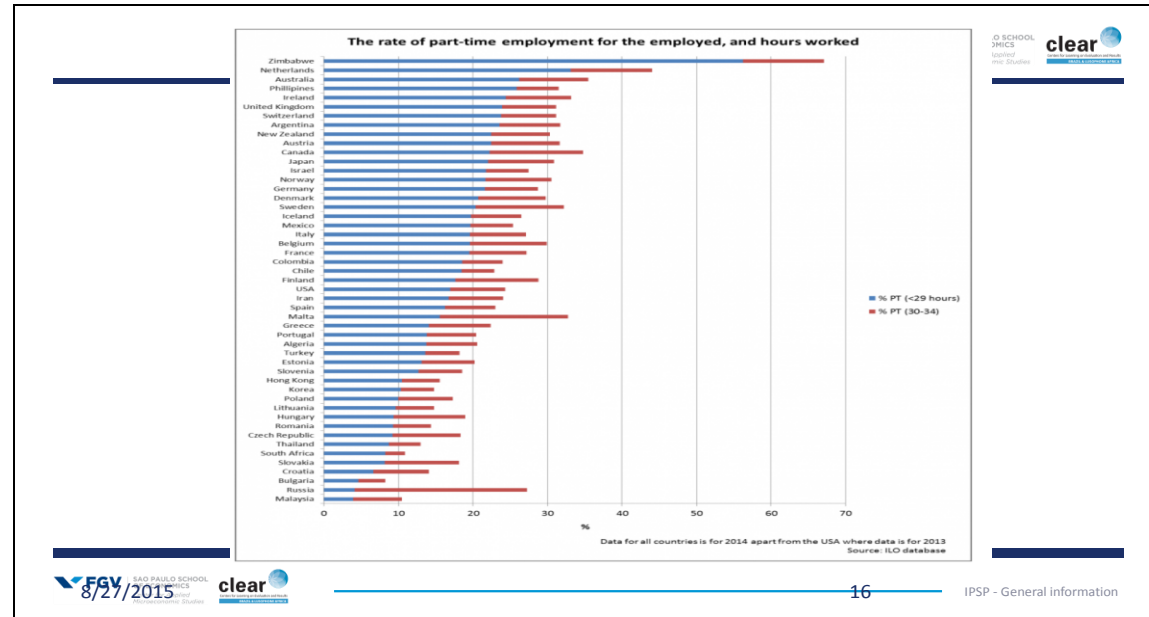


IPSP – Chapter 7

14



Slide 16



Boundaries

Continuing the model of concentric circles on the labor market
Different categories at the boundary of the employment system

1. Underemployed
2. Unemployed, long-term unemployed
3. Discouraged workers
4. Inactive / out of the labor force

Categories and boundaries defined through institutional rules, e.g.
status of being unemployed refers to unemployment benefits and
jobsearch requirements

Measuring unemployment through the unemployment rate is not an
appropriate instrument in many cases and only gives a partial
picture of lack of employment

Collective bargaining

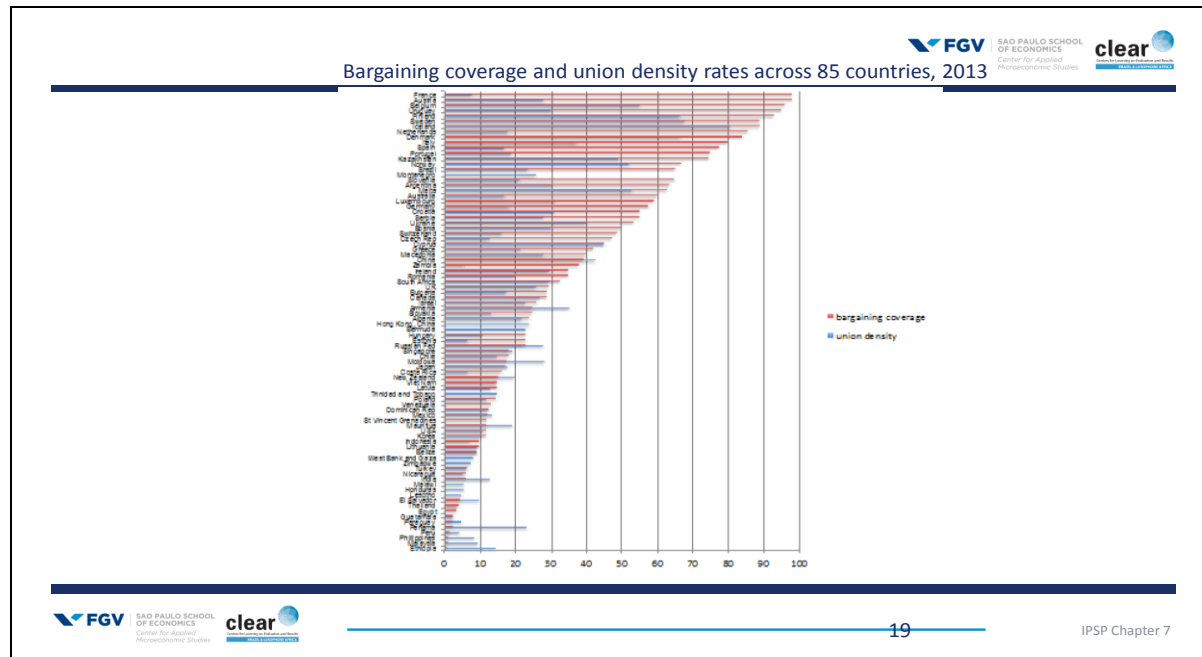
Collective bargaining as a mechanism of worker protection,
distribution of income and conflict settlement in democratic
societies

Particular role and advantages of multi-employer bargaining

Huge variation in bargaining coverage, union density and
centralization/coordination around the globe

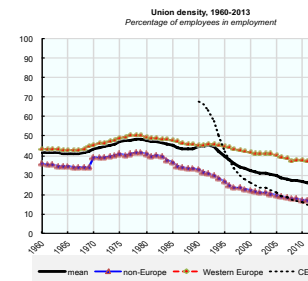
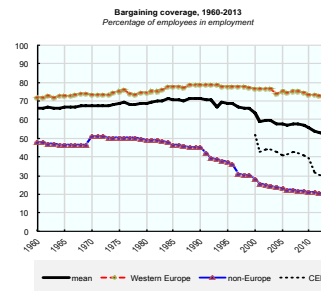
Pressure in terms of declining bargaining coverage, worker
organization, decentralization

Crucial role of employer organization and extension of
agreements

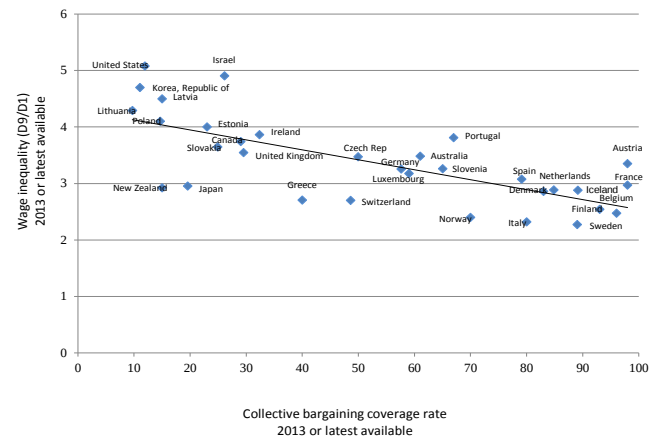


Collective bargaining coverage

Time trends in bargaining coverage and union density rates, 1960-2013, by country groups



Bargaining coverage rates and wage inequality 2013



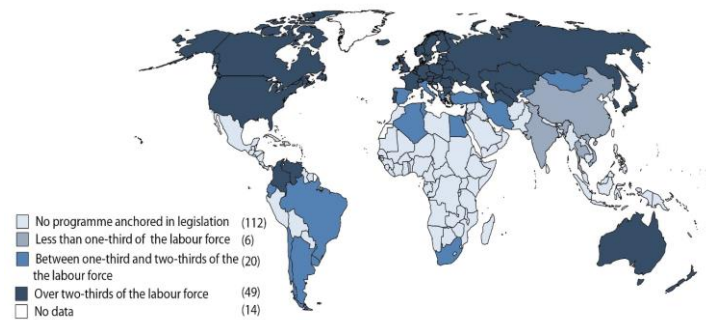
Regulation and social protection

Relation between different types of protection

1. **Employment protection (EPL)** – stabilizing existing employment, but also leading to dualized labor markets with limited mobility between the segments (see also section above on employment types) – de/regulation of EPL as an issue, with all its political implications
2. **Social protection (unemployment benefits and minimum income schemes) and active labor market policies** – developments in terms of spending, program generosity and coverage, going beyond industrialized countries – how to ensure appropriate support and combine income replacement with work incentives/re-entry to the labor market, based on evaluation studies

Unemployment protection

Unemployment protection schemes worldwide by extent of legal coverage of the labour force, latest available year



Note: Figures in brackets refer to the number of countries in each group. Data from 2009-13; for most countries, 2012/13.

Source: ILO World Social Protection Report 2014/15.



Regulation and social protection

The political economy of „flexicurity“ models – how to achieve an institutional environment reconciling flexibility and security, in particular ‚good transitions‘ in a dynamic labor market environment

Potentially different pathways depending on level of development and institutional legacies



IPSP – Chapter 7

24

Conclusions

Consistent with those of the inequalities chapter discussed in previous session

Dynamism of the world of work, driven by technology, globalization and demography (including migration flows)

Heterogeneity of job types and job quality by region, sector, occupation ... contributing to within-country inequalities

Institutions, i.e. political decisions can influence further developments (**policies matter**)

Policy conclusions at a **global scale** are feasible, but they are necessarily quite abstract

Need to **adapt to local context/development** and find ways to design and deliver reforms and policies that work, via legislation, collective bargaining, firm-level practices (and other mechanisms to drive changes – “soft law” accountability, social movements and norms/values – cooperative vs individualistic, fairness?)

Conclusions

Good jobs ...

are **free of major characteristics of precariousness**, such as a lack of stability and a high risk of job loss, a lack of safety measures and an absence of minimal standards of employment protection

enable working persons to exert **some control** on matters such as the place and the timing of work and the tasks to be accomplished, and these jobs place appropriately high demands on the working person, without overtaxing their resources and capabilities and without harming their health

provide **fair employment** in terms of earnings and of employers' commitment towards guaranteeing job security

offer opportunities **for skill training, learning and promotion** prospects within a life course perspective, thereby sustaining work ability and stimulating individual development

prevent social isolation and any form of **discrimination** and violence

aim at **reconciling work and extra-work demands** (family, voluntary community work, leisure etc.) by implementing appropriate rules in day-to-day practices

Conclusions

Core policy issues:

1. rules regarding **employment protection**, allowing for flexibility while avoiding a deeper segmentation of the labour market
2. **unemployment protection** through social insurance and basic income support with appropriate **active labour market policies** to both replace income losses in phases of unemployment and accelerate reintegration into employment
3. **skill formation** at different stages of the life course, with ensuring the acquisition of skills that can be used in the labour market to access better jobs as well as access to **education** also for vulnerable groups
4. effective policies to make the most out of **diversity** and ensure **non-discrimination**
5. legislative and collectively agreed standards regarding **working conditions** such as remuneration, working time and health-related aspects of work, **ensuring a fair distribution of economic gains** as well as working conditions that are compatible with health and extra-work demands

Algumas Considerações para o Caso Brasileiro

1. A produtividade do posto de trabalho
2. A produtividade do trabalhador
3. A produtividade do casamento do posto de trabalho com o trabalhador
4. O que fazer?

A produtividade do Posto de Trabalho

Papel da tecnologia

Papel das instituições

- Tributação
- Regulação
- O 'Simples'

A produtividade do Posto de Trabalho

Firmas e Postos de Trabalho - Brasil 2003		
	Fonte	Dados
Proporção:		
Trabalhadores informais (sem carteira)	PNAD	35%
Empresas informais	ECINF & RAIS	69%
Distribuição de tamanho: setor informal		
Até 1 empregado	ECINF	85%
Até 2 empregados	ECINF	96%
Até 4 empregados	ECINF	99%
Distribuição de tamanho: setor formal		
Até 1 empregado	RAIS	30%
Até 3 empregados	RAIS	56%
Até 7 empregados	RAIS	77%
Até 31 empregados	RAIS	95%

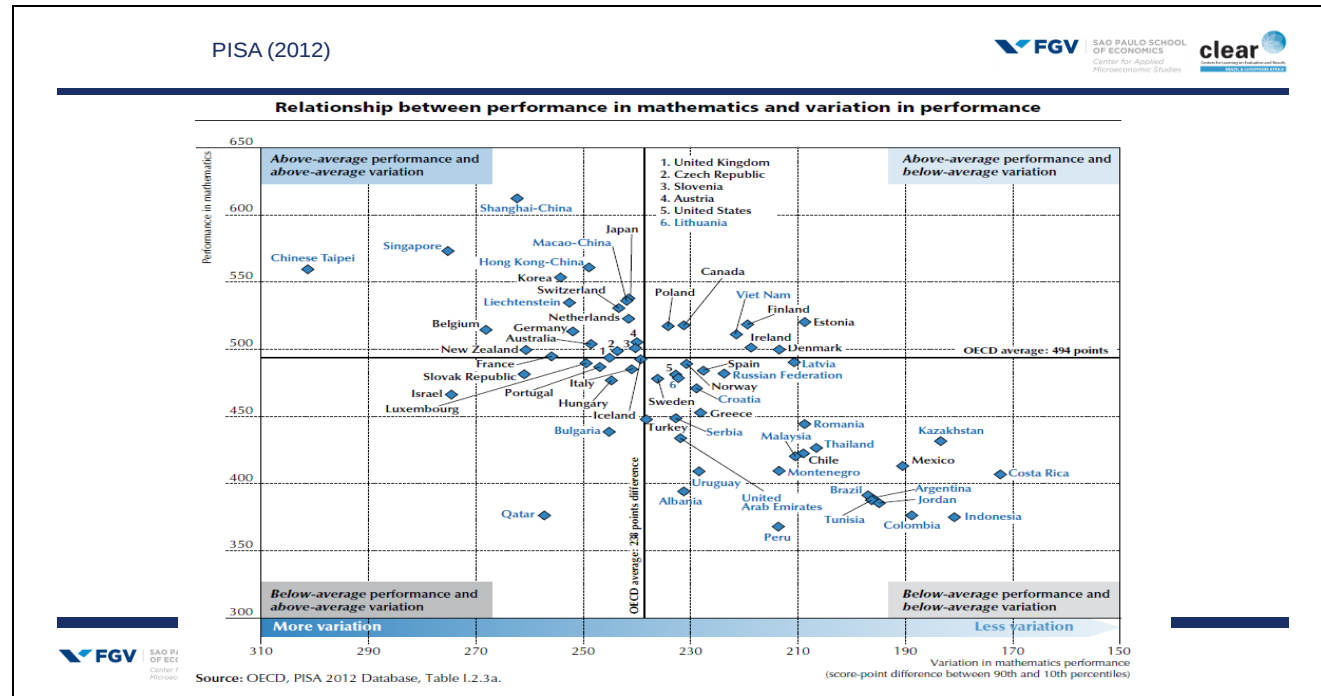
Produtividade do Trabalhador

Capital humano geral

- Educação

Capital humano específico

- Treinamento
- Especialização

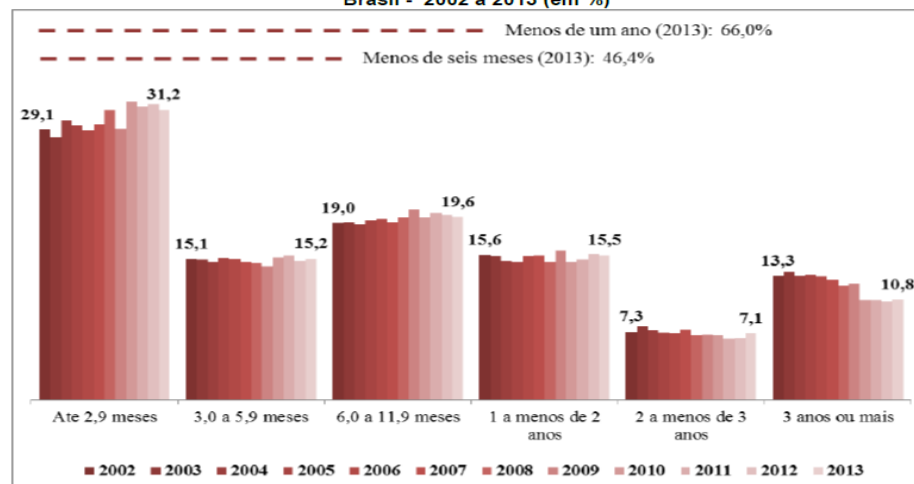


A produtividade do casamento do posto de trabalho com o trabalhador

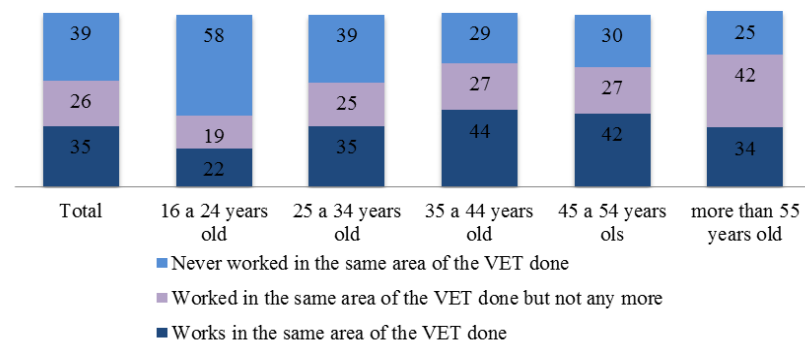
1. Adequação da oferta e demanda de qualificação
2. Mobilidade do capital e do trabalho
3. Estrutura de incentivos para relações estáveis e duradouras

Rotatividade

GRÁFICO 3
Distribuição dos desligamentos de vínculos celetistas segundo
faixas de tempo de emprego
Brasil - 2002 a 2013 (em %)



Descasamento



Fonte: SENAI (2011)

O que fazer?

1. Negociado sobre legislado
 - Ganhos mútuos entre as partes e redução de ineficiência
 - Redução de incerteza jurídica
2. Terceirização
 - Ganhos de eficiência por ampliar ganhos de escalas horizontais
3. Novas modalidades de contratos
 - Ganhos de eficiência por ampliar novas formas de organização do trabalho

O que fazer?

4. Agenda 'doing business'
 - Deixar ocupações 'velhas' morrerem e facilitar o nascimento e expansão de 'novas' ocupações
 - Abertura e fechamento de empresas formais
 - Abertura e fechamento de postos de trabalho formais
 - Regras horizontais
5. Redesenho do sistema social de proteção ao trabalhador
 - Alinhar proteção ao trabalhador a incentivos ao trabalho, à formalização e a ganhos de produtividade
 - Unificação e consistência entre abono salarial, salário família, seguro desemprego e FGTS
 - Criação de fundo de poupança compulsória do trabalhador