

COMISSÃO GLOBAL
SOBRE O FUTURO DO TRABALHO



Organização
Internacional
do Trabalho

100
1919-2019

Trabalhar Para um Futuro Melhor



TRABALHAR PARA UM FUTURO MELHOR

**COMISSÃO GLOBAL
SOBRE O FUTURO DO TRABALHO**

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: rights@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org.

Trabalhar para um Futuro Melhor – Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho

Organização Internacional do Trabalho – Brasília: OIT, 2019

ISBN 978-92-2-132867-4 (pdf web)

futuro do trabalho / trabalho decente / desenvolvimento humano / igualdade de gênero / proteção social / liberdade de associação / horas de trabalho / acordo coletivo / contrato social / desenvolvimento econômico e social / papel da OIT

13.01.1

Também disponível em inglês: ISBN 978-92-2-132795-0 (impresso), 978-92-2-132796-7 (web pdf); alemão: ISBN 978-92-2-132819-3 (impresso), 978-92-2-132820-9 (web pdf); árabe: ISBN 978-92-2-132811-7 (impresso), 978-92-2-132812-4 (web pdf); chinês: ISBN 978-92-2-132815-5 (impresso), 978-92-2-132816-2 (web pdf); espanhol: ISBN 978-92-2-132803-2 (impresso), 978-92-2-132804-9 (web pdf); francês: ISBN 978-92-2-132799-8 (impresso), 978-92-2-132800-1 (web pdf); japonês: 978-92-2-132866-7 (web pdf); e russo: ISBN 978-92-2-132807-0 (impresso), 978-92-2-132808-7 (web pdf)

Catálogo na fonte

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da Organização Internacional do Trabalho, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a Organização Internacional do Trabalho as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

Informações sobre publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser encontradas em www.ilo.org/publns.

SUMÁRIO

Prefácio	5
RESUMO EXECUTIVO	9
1. APROVEITAR O MOMENTO	17
2. ENTREGANDO O CONTRATO SOCIAL: UMA AGENDA CENTRADA NO SER HUMANO	27
2.1 Aumentar o Investimento nas Capacidades das Pessoas . . .	29
APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA PARA TODOS	30
APOIAR AS PESSOAS NAS TRANSIÇÕES.	32
UMA AGENDA TRANSFORMADORA PARA A IGUALDADE DE GÊNERO	34
FORTALECIMENTO DA PROTEÇÃO SOCIAL	36
2.2 Aumentar o Investimento nas Instituições do Trabalho	38
ESTABELECEER UMA GARANTIA DE TRABALHO UNIVERSAL.	39
AMPLIAÇÃO DA SOBERANIA DO TEMPO	41
REVITALIZAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO COLETIVA	42
TECNOLOGIA PARA O TRABALHO DECENTE	44
2.3 Aumentar o investimento no trabalho decente e sustentável	47
TRANSFORMAÇÃO DE ECONOMIAS PARA PROMOVER O TRABALHO DECENTE E SUSTENTÁVEL	48
REORIENTANDO INCENTIVOS: RUMO A UM MODELO EMPRESARIAL E ECONÔMICO CENTRADO NO SER HUMANO	51
3. ASSUMINDO A RESPONSABILIDADE	57
REVITALIZAÇÃO DO CONTRATO SOCIAL	58
AS RESPONSABILIDADES DA OIT	59
RESPONSABILIDADES E DESAFIOS DO SISTEMA MULTILATERAL. . . .	60
COMENTÁRIO FINAL.	61
Notas	65
Bibliografia	71
Anexo. Membros da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho	77

PREFÁCIO

Como presidente ou primeiro-ministro, tem-se o privilégio de se envolver em muitos eventos e processos. Mas, para nós dois, a copresidência da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho foi realmente especial. Esta é uma reflexão sobre as questões envolvidas e sobre o funcionamento desta Comissão.

As nossas histórias pessoais têm uma vivência na indústria e nos sindicatos. A partir de nossas próprias experiências, sabemos a importância do trabalho, mas também o poder de soluções conjuntas pelo diálogo social entre empregadores e empregados.

Nos nossos respectivos países, na África do Sul e na Suécia, presenciamos – e fizemos parte de – transformações sociais em que as mudanças no mercado de trabalho situavam-se no cerne. Portanto, apreciamos sobremaneira a oportunidade de fazer parte de uma jornada para refletir sobre as atuais transformações globais que passam as nossas sociedades.

A Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho iniciou seus trabalhos em outubro de 2017, a convite do Diretor-Geral da OIT. Se reuniu quatro vezes durante o ano seguinte, sendo que a última reunião ocorreu em novembro de 2018. Tem sido uma conversa contínua sobre todos os aspectos do mundo do trabalho, identificando os principais desafios e oportunidades e tentando apresentar recomendações para a ação de todos os atores, inclusive governos, empregadores e sindicatos.

Os membros da Comissão representam um notável concerto de indivíduos bem-sucedidos de todo o mundo, de diferentes setores e origens, e com diferentes experiências e perspectivas. Tem sido um prazer profundo trabalhar com um grupo tão dedicado e conhecedor.

Cada membro da Comissão envidou esforços extraordinários. Apesar das agendas lotadas, todos contribuíram e participaram além do chamado do dever. Os membros também fizeram sua própria pesquisa e participaram de sessões menores de diálogo sobre políticas para explorar ainda mais as questões selecionadas.

Não tem sido fácil redigir um relatório conciso, restringindo os principais problemas. Pode haver pontos de divergência entre os membros da Comissão, todos podem não concordar com cada proposta, e várias boas ideias foram apresentadas durante as discussões, inclusive sobre como implementar nossas recomendações, que não foi possível incluir no relatório.

Sob a liderança do Diretor-Geral Guy Ryder, a Secretaria da OIT tem sido fundamental para administrar a tarefa de elaborar este relatório, não apenas fornecendo as mais recentes pesquisas e resultados de políticas. A consultora redatora da Comissão, Sarah Murray, enriqueceu muito o texto.

Esperamos que o relatório retrate a urgência das mudanças que o mundo do trabalho está enfrentando e ofereça ideias sobre como gerenciar e alavancar essas transformações. Nossa esperança agora é que este relatório inspire mais discussões sobre uma ampla gama de questões – inclusive, por exemplo, sobre como fortalecer o espaço democrático para o diálogo social e como os modelos de negócios podem ser mais bem alinhados com uma agenda centrada no ser humano. Desejamos tornar este relatório tão legível e relevante quanto possível para uma grande variedade de leitores – desde formuladores políticos de alto nível até jovens estudantes, trabalhadores e líderes empresariais, empresários de plataforma e trabalhadores informais – porque estamos convencidos de que, se todos foram sensibilizados com as mudanças, se todos forem incluídos e trabalharem juntos para encontrar soluções, haverá um futuro melhor para o nosso mundo de trabalho.

CYRIL RAMAPHOSA

STEFAN LÖFVEN

RESUMO EXECUTIVO



O Futuro do Trabalho

Novas forças estão transformando o mundo do trabalho. As transições envolvidas exigem uma ação decisiva.

Inúmeras oportunidades estão à frente para melhorar a qualidade de vida profissional, ampliar as opções, reduzir o fosso entre os sexos, reverter os danos causados pela desigualdade global e muito mais. No entanto, nada disso acontecerá por si só. Sem ação decisiva, estaremos nos encaminhando para um mundo que amplia as desigualdades e incertezas existentes.

Os avanços tecnológicos – inteligência artificial, automação e robótica – criarão novos empregos, mas aqueles que perderem seus empregos nessa transição poderão ser os menos equipados para aproveitar as novas oportunidades. As habilidades atuais não corresponderão aos trabalhos do amanhã e as habilidades recém-adquiridas podem se tornar rapidamente obsoletas. A ecologização de nossas economias criará milhões de empregos à medida que adotarmos práticas sustentáveis e tecnologias limpas, mas outros empregos desaparecerão à medida que os países reduzirem suas indústrias de uso intensivo de carbono e recursos. As mudanças na demografia não são menos significativas. A expansão das populações de jovens em algumas partes do mundo e o envelhecimento das populações em outras podem pressionar os mercados de trabalho e os sistemas de seguridade social, mas há, nessas mudanças, novas possibilidades de oferecer assistência e sociedades inclusivas e ativas.

Precisamos aproveitar as oportunidades apresentadas por essas mudanças transformadoras para criar um futuro melhor e oferecer segurança econômica, oportunidades iguais e justiça social – e, em última instância, reforçar o tecido de nossas sociedades.

Aproveitar o Momento: Revitalização do Contrato Social

A construção desse novo caminho requer uma ação comprometida por parte dos governos, bem como das organizações de empregadores e trabalhadores. Estas precisam revitalizar o contrato social que oferece aos trabalhadores uma parcela justa do progresso econômico, respeito pelos seus direitos e proteção contra o risco em troca de sua contribuição contínua para a economia. O diálogo social pode desempenhar um papel fundamental para assegurar a relevância deste contrato para a gestão das mudanças em curso quando todos os atores do mundo do trabalho participarem plenamente, inclusive os muitos milhões de trabalhadores atualmente excluídos.

Uma Agenda Centrada no ser Humano

Propomos uma **agenda centrada no ser humano para o futuro do trabalho**, que fortaleça o contrato social colocando as pessoas e o trabalho que elas fazem no centro da política econômica e social e das práticas comerciais. Esta agenda consiste em três pilares de ação que, juntos, impulsionarão o crescimento, a equidade e a sustentabilidade para as gerações atuais e futuras:

1. AUMENTAR O INVESTIMENTO NAS CAPACIDADES DAS PESSOAS

Ao permitir que as pessoas prosperem em uma era digital neutra em carbono, a nossa abordagem transcende o capital humano para dimensões mais amplas do desenvolvimento e do progresso nos padrões de vida, incluindo os direitos e o ambiente favorável que ampliam as oportunidades das pessoas e melhoram seu bem-estar.

- *Oferecer um direito universal à aprendizagem ao longo da vida que permita às pessoas adquirir competências e requalificar e melhorar as competências.* A aprendizagem ao longo da vida abrange a sua fase formal e informal desde a primeira infância e a educação básica até a sua fase para adultos. Governos, trabalhadores e empregadores, bem como instituições de ensino, têm responsabilidades complementares na construção de um ecossistema de aprendizagem ao longo da vida efetivo e adequadamente financiado.
- *Aumentar os investimentos nas instituições, políticas e estratégias que sustentarão as pessoas através das transições do futuro do trabalho.* Os jovens precisarão de ajuda para navegar na transição cada vez mais difícil da escola para o trabalho. Os trabalhadores mais velhos precisarão de mais opções que lhes permitam permanecer economicamente ativos pelo tempo que escolherem e que criarão uma sociedade ativa ao longo da vida. Todos os trabalhadores precisarão de apoio através do crescente número de transições no mercado de trabalho ao longo de suas vidas. As políticas ativas do mercado de trabalho precisam se tornar proativas e os serviços públicos de emprego devem ser ampliados.
- *Implementar uma agenda transformadora e mensurável para a igualdade de gênero.* O mundo do trabalho começa em casa. Da licença parental ao investimento em serviços de saúde pública, as políticas precisam fomentar o compartilhamento do trabalho doméstico não remunerado para criar uma autêntica igualdade de oportunidades no local de trabalho. O fortalecimento da voz e da liderança das mulheres, a eliminação da violência e do assédio no

trabalho e a implementação de políticas de transparência nas remunerações são pré-condições para a igualdade de gênero. Medidas específicas também são necessárias para abordar a igualdade de gênero nos empregos viabilizados pela tecnologia do amanhã.

- *Oferecer proteção social universal desde o nascimento até a velhice.* O futuro do trabalho requer um sistema de proteção social forte e responsivo, baseado nos princípios da solidariedade e riscos compartilhados que apoie as necessidades das pessoas ao longo do ciclo de vida. Isso exige um piso de proteção social que ofereça um nível básico de proteção a todos os necessitados, complementado por regimes de seguro social contributivo que proporcionam níveis mais altos de proteção.

2. AUMENTAR O INVESTIMENTO NAS INSTITUIÇÕES DO TRABALHO

Nossas recomendações buscam fortalecer e revitalizar as instituições do trabalho. De regulamentações e contratos de trabalho a acordos coletivos e sistemas de inspeção do trabalho, essas instituições são os alicerces das sociedades justas. Forjam caminhos para a formalização, reduzem a pobreza no trabalho e garantem um futuro de trabalho com dignidade, segurança econômica e igualdade.

- *Estabelecer uma garantia de trabalho universal.* Todos os trabalhadores, independentemente do seu acordo contratual ou estatuto empregatício, devem gozar dos direitos fundamentais dos trabalhadores, no mínimo, um salário vital (Constituição da OIT, 1919), limites máximos de horas de trabalho e proteção da segurança e saúde no trabalho. Os acordos coletivos ou leis e regulamentos podem elevar este piso de proteção. Esta proposta também permite que a segurança e a saúde no trabalho sejam reconhecidas como um princípio e direito fundamental no trabalho.
- *Ampliar a soberania do tempo.* Os trabalhadores precisam de maior autonomia sobre seu tempo de trabalho, atendendo às necessidades da empresa. O uso da tecnologia para aumentar a escolha e alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal pode ajudá-los a realizar esse objetivo e lidar com as pressões decorrentes da indefinição de limites entre o horário de trabalho e o tempo pessoal. Serão necessários esforços contínuos para implementar os limites máximos de tempo de trabalho ao lado de medidas para melhorar a produtividade, bem como garantias mínimas de horas para criar opções reais de flexibilidade e controle sobre os horários de trabalho.
- *Assegurar a representação coletiva de trabalhadores e empregadores através do diálogo social como um bem público promovido*

ativamente através de políticas públicas. Todos os trabalhadores devem gozar da liberdade de associação e do direito à negociação coletiva, com o Estado como garantidor desses direitos. As organizações de trabalhadores e empregadores devem fortalecer sua legitimidade representativa por meio de técnicas inovadoras de organização que alcancem aqueles que estão envolvidos em novos modelos de negócios, inclusive por meio do uso de tecnologia. Também devem usar seu poder de convocação para trazer diversos interesses à mesa de negociação.

- *Aproveitar e gerenciar tecnologia para o trabalho decente.* Isso significa que os trabalhadores e gerentes negociam a concepção do trabalho. Significa também adotar uma abordagem “ser humano no comando” à inteligência artificial que garanta que as decisões finais que afetam o trabalho sejam tomadas por seres humanos. Um sistema de governança internacional para plataformas de trabalho digitais deve ser estabelecido para exigir que as plataformas (e seus clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimos. Os avanços tecnológicos também exigem regulamentação do uso de dados e da responsabilização algorítmica no mundo do trabalho.

3. AUMENTAR O INVESTIMENTO NO TRABALHO DECENTE E SUSTENTÁVEL

Recomendamos investimentos transformadores, alinhados com a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável.

- *Incentivos para promover investimentos em áreas-chave para trabalho decente e sustentável.* Esses investimentos também promoverão a igualdade de gênero e poderão criar milhões de empregos e novas oportunidades para micro, pequenas e médias empresas. O desenvolvimento da economia rural, onde está o futuro de muitos trabalhadores do mundo, deve se tornar uma prioridade. Faz-se necessário direcionar o investimento para uma infraestrutura física e digital de alta qualidade para reduzir o fosso e sustentar serviços de alto valor.
- *Remodelar as estruturas de incentivos às empresas para abordagens de investimento de longo prazo e explorar indicadores suplementares de desenvolvimento e bem-estar humano.* Essas ações podem incluir políticas fiscais justas, padrões contábeis corporativos revisados, melhor representação dos atores e mudanças nas práticas de notificação. Novas medidas de progresso nacional também precisam ser desenvolvidas para considerar as dimensões distributivas do crescimento, o valor do trabalho não remunerado realizado a serviço de famílias e comunidades e as externalidades da atividade econômica, como a degradação ambiental.

Assumindo a Responsabilidade

Apelamos a todas as partes interessadas para que assumam a responsabilidade de construir um futuro de trabalho justo e equitativo. A ação urgente para fortalecer o contrato social em cada país requer aumentar o investimento na capacitação das pessoas e as instituições de trabalho e aproveitar oportunidades para o trabalho decente e sustentável. Os países precisam estabelecer estratégias nacionais sobre o futuro do trabalho por meio do diálogo social entre governos e organizações de trabalhadores e empregadores.

Recomendamos que todas as instituições multilaterais relevantes fortaleçam seu trabalho conjunto nessa agenda. Recomendamos, em particular, o estabelecimento de relações de trabalho mais sistêmicas e substantivas entre a Organização Mundial do Comércio (OMC), as instituições de Bretton Woods e a OIT. Existem ligações fortes, complexas e cruciais entre políticas comerciais, financeiras, econômicas e sociais. O sucesso da agenda de crescimento e desenvolvimento centrada no ser humano que propomos depende muito da coerência entre essas áreas políticas.

A OIT tem um papel único a desempenhar no apoio ao cumprimento desta agenda, orientada pelo seu mandato normativo baseado nos direitos e no pleno respeito pelo seu caráter tripartite. A OIT pode se tornar um ponto focal no sistema internacional de diálogo social, orientação e análise do futuro nacional das estratégias de trabalho, bem como para examinar como a aplicação da tecnologia pode afetar positivamente o desenho do trabalho e o bem-estar do trabalhador.

Além disso, recomendamos que seja dada atenção especial à universalidade do mandato da OIT. Isto implica a ampliação de suas atividades para incluir aqueles que historicamente permaneceram excluídos da justiça social e do trabalho decente, especialmente aqueles que trabalham na economia informal. Implica igualmente ações inovadoras para enfrentar a crescente diversidade de situações em que o trabalho é realizado, em particular o fenômeno emergente do trabalho digitalmente mediado na economia de plataformas. Consideramos uma garantia trabalhista universal como uma ferramenta apropriada para lidar com esses desafios e recomendamos que a OIT dê atenção urgente à sua implementação.

Consideramos este relatório como o começo de uma jornada. Uma vez que a OIT reúne os governos, empregadores e trabalhadores do mundo, é bem adequada para ser bússola e guia para a jornada pela frente.

APROVEITAR O MOMENTO



1. APROVEITAR O MOMENTO

O trabalho nos sustenta. É assim que atendemos às nossas necessidades materiais, evitamos a pobreza e construímos vidas decentes. Além de nossas necessidades materiais, o trabalho pode nos dar um senso de identidade, pertencimento e propósito. Pode ampliar nossas escolhas, permitindo-nos vislumbrar de maneira otimista nosso próprio futuro. O trabalho também tem significado coletivo ao fornecer a rede de conexões e interações que forjam a coesão social. A maneira como organizamos o trabalho e os mercados de trabalho desempenha um papel importante na determinação do grau de igualdade que nossas sociedades alcançam. No entanto, o trabalho também pode ser perigoso, insalubre e mal remunerado, imprevisível e instável. Em vez de expandir nosso senso de possibilidade, pode nos fazer sentir literal e emocionalmente reféns. E para aqueles incapazes de encontrar trabalho, pode ser uma fonte de exclusão.

Enfrentamos agora um dos desafios mais importantes dos nossos tempos, pois mudanças fundamentais e disruptivas na vida profissional afetam inerentemente todas as nossas sociedades. Novas forças estão transformando o mundo do trabalho (veja a Tabela 1). As transições envolvidas criam desafios urgentes. Os avanços tecnológicos – inteligência artificial, automação e robótica – criarão novos empregos, mas aqueles que perderem seus empregos nessa transição poderão ser os menos preparados para aproveitar as novas oportunidades de emprego.¹ As habilidades atuais não corresponderão aos empregos do amanhã e competências recém-adquiridas podem se tornar rapidamente obsoletas. Deixada no seu curso atual, a economia digital provavelmente ampliará tanto as diferenças regionais quanto as de gênero. E os sites de *crowdworking* e o trabalho mediado por aplicativos que compõem a economia de plataforma poderão recriar as práticas de trabalho do século XIX e as futuras gerações de “trabalhadores diurnos digitais”.² A transição para um futuro do trabalho que respeite o planeta e busque conter as mudanças climáticas atrapalhará ainda mais os mercados de trabalho. A população em expansão de jovens em algumas regiões está destinada a exacerbar o desemprego dos jovens e as pressões migratórias. Em outras regiões, o envelhecimento das populações colocará pressão adicional nos sistemas de seguridade social e de assistência. Em nossos esforços para criar um trabalho decente³, a tarefa ficou mais difícil.

Esses novos desafios surgem a continuação dos existentes, que eles ameaçam exacerbar (ver infográfico na pág. 20). O desemprego permanece inaceitavelmente alto e há bilhões de trabalhadores em empregos informais.⁴ Incríveis 300 milhões de trabalhadores vivem na pobreza extrema.⁵ Milhões de homens, mulheres e crianças são vítimas

Tabela 1. Estimativas de Futuras Transformações no Mercado de Trabalho

	FONTE	ESTIMATIVAS
Tecnologia	Frey e Osborne, 2015	47% dos trabalhadores nos Estados Unidos correm o risco de ter empregos substituídos pela automação.
	Chang e Phu, 2016	ASEAN-5: 56 por cento dos empregos correm risco de automação nos próximos 20 anos.
	McKinsey Global Institute, 2017	Embora menos de 5% de todas as ocupações possam ser totalmente automatizadas usando tecnologias demonstradas, cerca de 60% de todas as ocupações têm pelo menos 30% das atividades constituintes que podem ser automatizadas.
	OCDE, 2016	Uma média de 9% dos empregos na OCDE corre alto risco de automação. Parte substancial dos empregos (entre 50 e 70 por cento) não será totalmente substituída, mas grande parte das tarefas será automatizada, transformando a forma como esses trabalhos são realizados.
	Banco Mundial, 2016	Dois terços dos empregos no mundo em desenvolvimento são suscetíveis à automação.
	WEF, 2018	Quase 50% das empresas preveem que a automação leve a uma redução em sua força de trabalho em tempo integral até 2022.
Transição para um Ambiente Sustentável	OIT, 2018c	Estima-se que a implementação da Agenda Climática de Paris leve, em termos globais, a uma perda de cerca de 6 milhões de empregos e ganhos de 24 milhões de empregos.
Mudanças Demográficas	UNDESA, 2017	Até 2050, a razão de dependência total (razão da população entre 0-14 e 65+ por 100 pessoas entre 15 e 64 anos) deverá aumentar acentuadamente na Europa (em 24,8 pontos percentuais) e na América do Norte (em 14,4 pontos percentuais) e moderadamente em Ásia (8,5 pontos percentuais), Oceania (6,8 pontos percentuais) e América Latina e Caribe (7,6 pontos percentuais). Estima-se que a razão de dependência total para África diminua em 18,7 pontos percentuais e metade da população da região será jovem (0-24). Todas as outras regiões terão uma população envelhecida.



344

MILLONES
DE EMPLEOS

Emprego

344 milhões de empregos precisam ser criados até 2030, além dos 190 milhões de empregos necessários para tratar do desemprego hoje.

Modelo de Tendências
Econômicas da OIT
(Maio 2018)



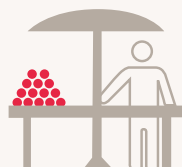
190

MILLONES
DE PERSONAS

Desemprego

190 milhões de pessoas estão desempregadas, das quais 64.8 milhões são jovens.

OIT, 2018b



2000

MILLONES
DE PERSONAS

Emprego informal

2 bilhões de pessoas se sustentam na economia informal.

OIT, 2018a



300

MILLONES
DE PERSONAS

Pobreza no Trabalho

300 milhões de trabalhadores vivem na extrema pobreza (<\$1.90/dia).

OIT, 2018b



2,78

MILLONES
DE PERSONAS

Lesões e Doenças Fatais Relacionadas ao Trabalho

2,78 milhões de pessoas morrem a cada ano de acidentes ocupacionais ou doenças relacionadas com o trabalho.

OIT, 2018b



36,1%

Jornada de Trabalho

36,1% da força de trabalho global trabalha em excesso (mais de 48 horas por semana).

Messenger, 2018



1,8%

Salários

O crescimento salarial diminuiu de 2,4% para 1,8% entre 2016 e 2017.

OIT, 2018d



20%

Disparidades Salariais Relacionadas com o Gênero

As mulheres recebem quase 20% a menos que os homens.

OIT, 2018d



1%

Desigualdade

Entre 1980 e 2016, os 1% mais ricos da população mundial receberam 27% do crescimento da renda global, enquanto os 50% mais pobres receberam apenas 12%.

Alvaredo et al., 2018



53,6%

Exclusão Digital

Apenas 53,6% de todas as famílias têm acesso à Internet. Nos países emergentes, a participação é de apenas 15%.

UIT, 2017

da escravidão moderna.⁶ Muitos ainda trabalham excessivamente por longas horas e milhões ainda morrem de acidentes de trabalho a cada ano.⁷ E o estresse no local de trabalho exacerbou os riscos à saúde mental.⁸ O crescimento salarial não acompanhou o crescimento da produtividade⁹ e a parcela da renda nacional destinada aos trabalhadores diminuiu. O fosso entre os ricos e todos os outros está se ampliando.

As mulheres ainda ganham cerca de 20% menos do que os homens.¹⁰ Embora o crescimento tenha reduzido a desigualdade entre os países, muitas de nossas sociedades estão se tornando mais desiguais.¹¹ Milhões de trabalhadores continuam marginalizados, privados de direitos fundamentais e incapazes de fazer ouvir suas vozes.

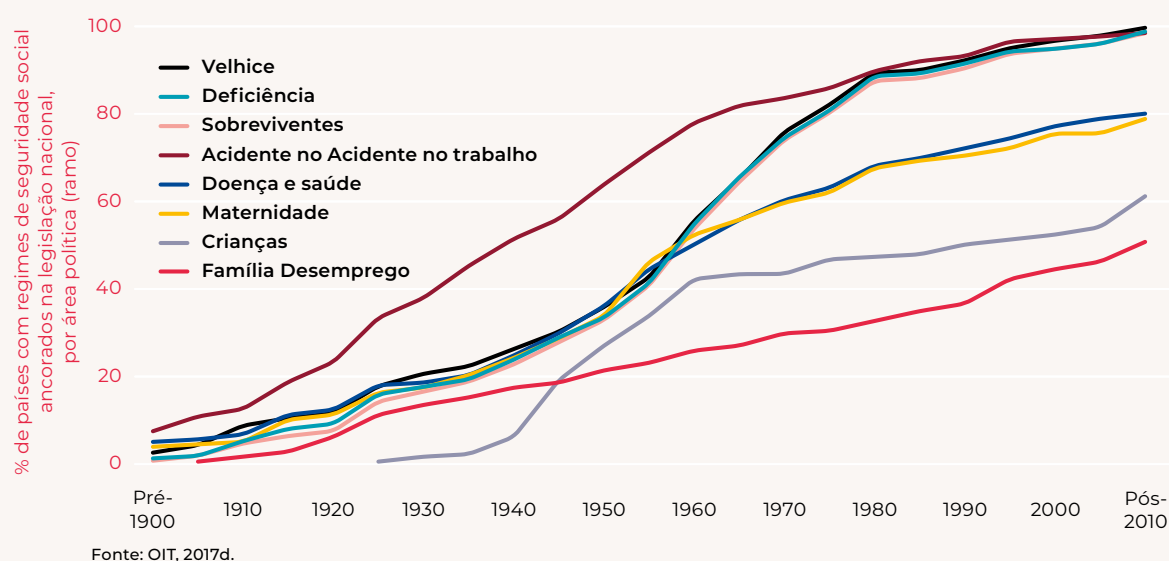
Esses desafios combinados têm ramificações mais amplas para a justiça social e a paz. Também ameaçam minar as normas de prosperidade compartilhada que uniram as sociedades, corroendo a confiança nas instituições democráticas. A insegurança crescente e a incerteza alimentam o isolacionismo e o populismo. Estamos preocupados com a retirada de sociedades abertas e economias abertas.

Ainda assim, oportunidades notáveis também nos convocam. Os avanços na tecnologia não estão apenas expandindo as escolhas sobre onde e quando trabalhar, mas também criando novos e melhores empregos. A redução da nossa pegada de carbono oferece enormes oportunidades para atender às necessidades de crescimento, desenvolvimento e emprego e melhorar os meios de subsistência rurais. Garantir que as mulheres possam prosperar na força de trabalho desencadeará um novo potencial e impulsionará o crescimento econômico.

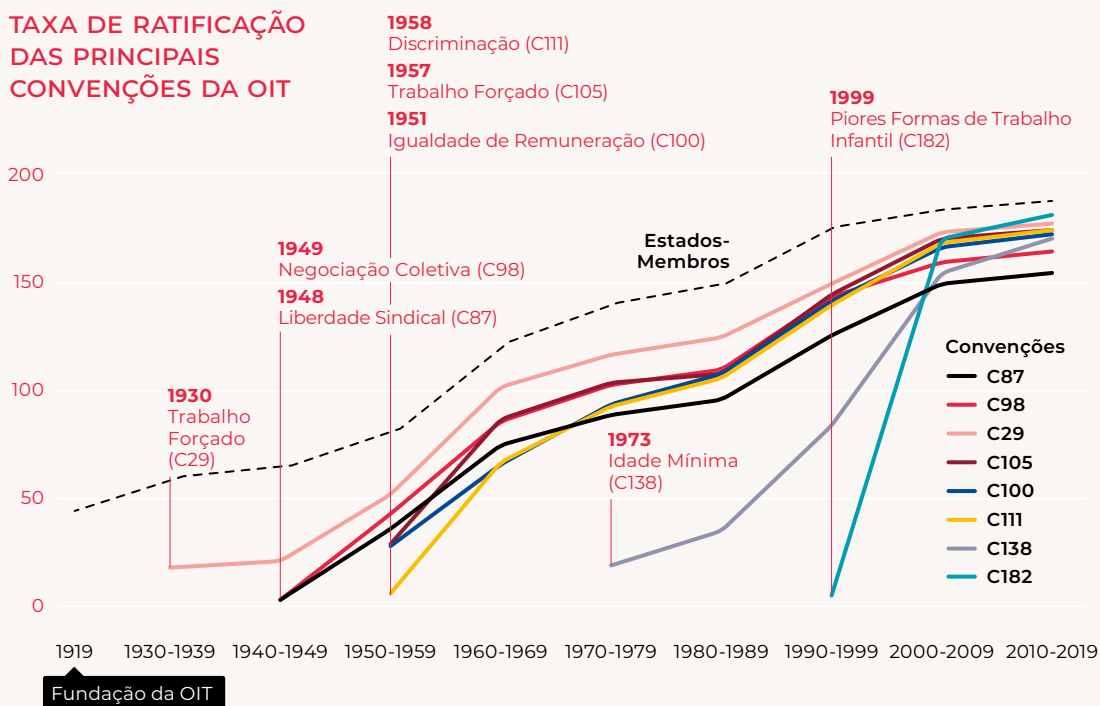
Com acesso à educação, treinamento e tecnologias, as comunidades rurais podem se transformar. Se as pessoas mais velhas puderem permanecer ativas e engajadas, elas enriquecerão a sociedade e a economia por meio de suas habilidades e experiências. Capacitar os jovens para atingir seu pleno potencial e acessar oportunidades emergentes os tornará agentes de mudança de hoje. Precisamos aproveitar o momento, oferecer respostas confiáveis às preocupações das pessoas e desvendar as inúmeras oportunidades que essas mudanças trazem. Nisso residem as sementes da transformação, o dinamismo e a possibilidade de elaborar uma agenda de ações que melhorará a vida das pessoas em todo o mundo. Mas sem ação decisiva estaremos sonambulizando em um mundo que amplia a desigualdade, aumenta a incerteza e reforça a exclusão, com repercussões políticas, sociais e econômicas destrutivas.

Esta não é a primeira vez que a ruptura fundamental no mundo do trabalho exigiu uma resposta global coletiva. Em 1919, na esteira de uma devastadora guerra mundial, governos, empregadores e trabalhadores

DESENVOLVIMENTO DE PROGRAMAS DE PROTEÇÃO SOCIAL ANCORADOS NA LEGISLAÇÃO NACIONAL POR ÁREA POLÍTICA, PRÉ-1900 ATÉ PÓS-2010



TAXA DE RATIFICAÇÃO DAS PRINCIPAIS CONVENÇÕES DA OIT



se uniram, baseados em um compromisso comum com a justiça social, para fundar a Organização Internacional do Trabalho (OIT) porque “existem condições de trabalho que envolvem tais injustiças, dificuldades e privação para um grande número de pessoas a ponto de produzir desassossego tão grande que a paz e a harmonia do mundo estão em perigo; e uma melhoria dessas condições é urgentemente necessária”.¹² Hoje como então, a paz e a estabilidade duradouras dependem da justiça social.

Os fundadores da OIT cobraram da organização a elaboração de normas e políticas trabalhistas internacionais para a obtenção de condições de trabalho humanas. O princípio mais fundamental que orientou essas normas foi que o trabalho não é uma mercadoria e que as pessoas têm o direito de buscar o bem-estar material e desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e oportunidades iguais. Isso ainda é verdade hoje. Estamos convencidos de que a adesão a esses princípios beneficiará sobremaneira as sociedades à medida que elas fizerem a transição mediante mudanças no mundo do trabalho.

A Constituição da OIT continua a ser o contrato social global mais ambicioso da história.¹³ Neste contexto, existe agora uma ampla variedade de acordos entre países e regiões em todos os níveis de desenvolvimento, definindo a relação entre governo e cidadãos, trabalhadores e empresas e diferentes grupos da população. Adaptados a condições específicas, esses contratos sociais refletem um entendimento comum de que, em troca de sua contribuição para o crescimento e a prosperidade, os trabalhadores têm uma participação justa nesse progresso, com respeito por seus direitos e proteção contra alguns dos contornos mais ásperos da economia de mercado.

A força dos contratos sociais viáveis está no processo contínuo de diálogo social entre os principais atores do mundo do trabalho.¹⁴ Quando funciona como deveria, o diálogo social promove a participação, a justiça e a legitimidade. Produz soluções justas e duradouras para os problemas mais incômodos no mundo do trabalho, que são amplamente aceitos por aqueles que tiveram uma participação na sua estruturação.

A implementação desses contratos gerou um progresso inédito no mundo do trabalho. A incidência do trabalho infantil caiu drasticamente,¹⁵ a renda crescente tirou milhões da pobreza no trabalho,¹⁶ mulheres entraram no mercado de trabalho em maior número e as horas anuais de trabalho foram progressivamente reduzidas.¹⁷ Embora poucos países tivessem sistemas de proteção social há um século, hoje, a maioria dos países tem pelo menos sistemas básicos instalados.¹⁸

O reconhecimento e o respeito aos direitos têm dado aos trabalhadores uma voz ativa em suas vidas diárias de trabalho. E as organizações de empregadores e de trabalhadores têm tido cada vez mais um lugar na mesa de políticas ao se engajar no diálogo social. É importante ressaltar que justiça social, pleno emprego e trabalho decente agora figuram expressamente na Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável.

No entanto, as forças poderosas que moldam o futuro do trabalho exigem uma ação que não seja menos transformadora do que a ação tomada na fundação da OIT. Governos e organizações de empregadores e trabalhadores precisam revigorar o contrato social para enfrentar os desafios que enfrentaremos no futuro.

Neste momento crucial, é importante reconhecer que a implementação do contrato social global ocorreu de forma desigual em alguns países e de forma imperfeita em outros. Além disso, as instituições formais que sustentam esses contratos sociais não alcançam a maioria dos trabalhadores do mundo, muitos dos quais trabalham na economia rural e informal. Isto levou à sua exclusão do diálogo social. As decisões que afetam suas vidas foram tomadas sem sua participação. Uma consequência foi o crescimento da desigualdade prejudicial e inaceitável em todas as sociedades e também entre gerações,¹⁹ uma situação em que todos perdem. A ausência ou falha do contrato social é em detrimento de todos.

Apelamos a uma nova abordagem que coloque as pessoas e o trabalho que fazem no centro da política econômica e social e da prática empresarial: **uma agenda centrada no ser humano para o futuro do trabalho**. Esta agenda concentra-se em três pilares de ação. Primeiro, significa investir nas capacidades das pessoas, capacitando-as a adquirir habilidades, requalificações e melhores competências e apoiando-as nas várias transições que enfrentarão ao longo de sua trajetória de vida. Em segundo lugar, investir nas instituições de trabalho para garantir um futuro de trabalho com liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade. Terceiro, investir no trabalho decente e sustentável e moldar regras e incentivos para alinhar a política econômica e social e a prática empresarial com essa agenda. Ao aproveitar as tecnologias transformadoras, as oportunidades demográficas e a economia verde, esses investimentos podem ser poderosos motores de equidade e sustentabilidade para as gerações presentes e futuras.

Esta agenda marca uma mudança de direção. Reorienta a economia para um caminho de crescimento e desenvolvimento centrado no ser humano. Proporciona a oportunidade de criar trabalho decente, facilitar

a formalização das pessoas que trabalham informalmente e acabar com a pobreza no trabalho²⁰. Sustenta o aumento da renda familiar e o poder aquisitivo necessário para alimentar o crescimento. Em um momento de crescente preocupação com o crescimento insuficiente da produtividade e a difusão desigual de inovações tecnológicas, ela oferece os meios para aumentar a produtividade do trabalho. Cria incentivos que ajudam a direcionar os negócios e os mercados financeiros para uma forma mais sustentável e equitativa de criação de valor. Também restaura o investimento na economia real para produzir bens, infraestrutura e serviços que criam empregos e melhoram os padrões de vida. E incentiva a inovação e a diversificação econômica.

Instamos a todos os atores do mundo do trabalho para se envolverem na formulação de políticas nacionais e internacionais que ajudem todos a alcançar o que querem e precisam do trabalho.

ENTREGANDO O CONTRATO SOCIAL: UMA AGENDA CENTRADA NO SER HUMANO



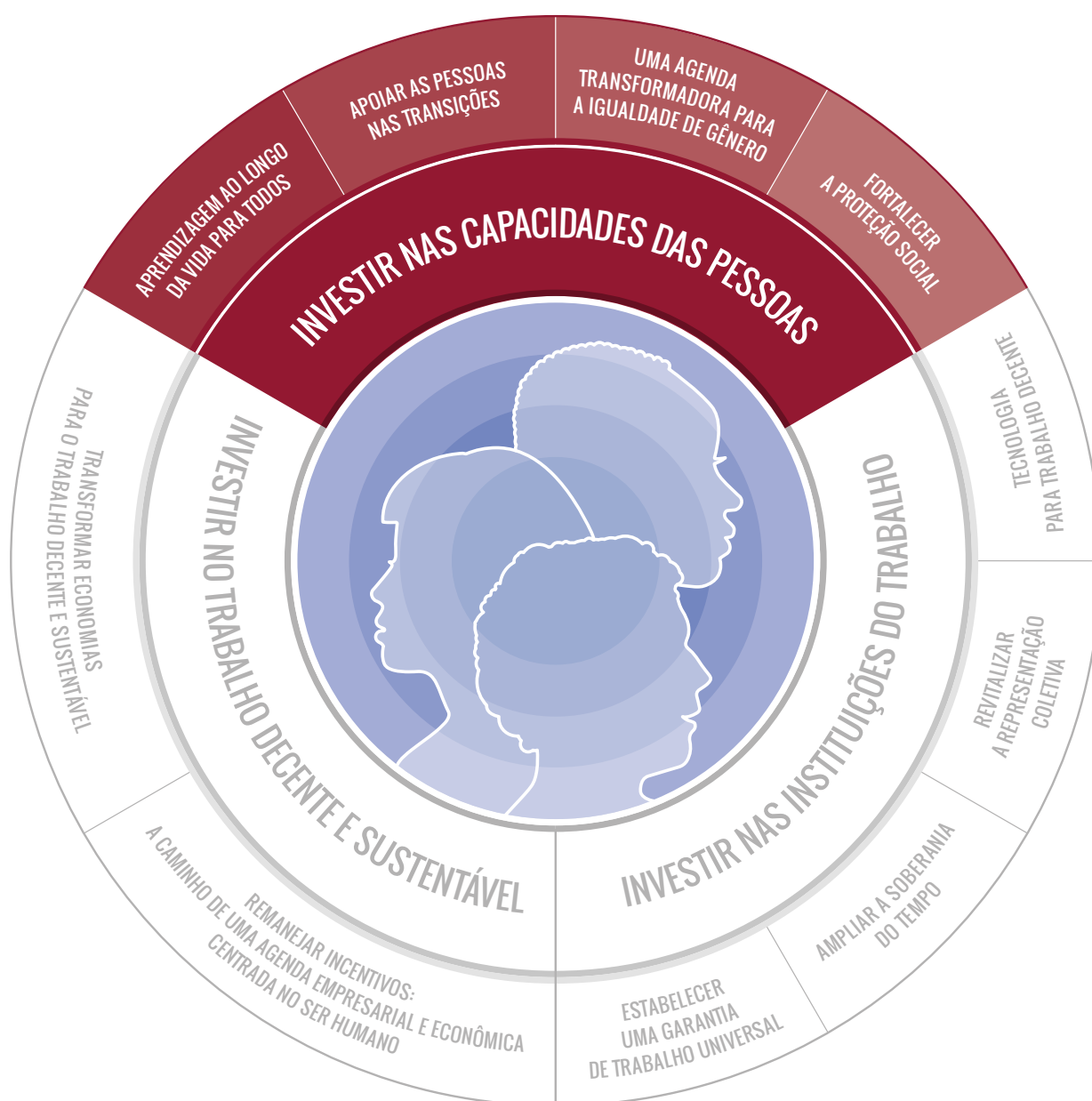
2. ENTREGANDO O CONTRATO SOCIAL: UMA AGENDA CENTRADA NO SER HUMANO

Nossa agenda centrada no ser humano é voltada para o futuro e se concentra no desenvolvimento das capacidades humanas necessárias para prosperar em uma era digital neutra em carbono. Não se trata de ajustar as pessoas para se encaixarem nessa nova paisagem. É uma visão mais ousada, que procura direcionar as transformações em curso para um futuro de trabalho que proporcione dignidade, segurança e oportunidades iguais, ampliando as liberdades humanas. Apoia as pessoas por meio de transições, busca aproveitar as oportunidades demográficas e contribui para uma sociedade ativa ao longo da vida.²¹ Aborda as perspectivas de entrega do contrato social para as gerações futuras.

Nossa agenda também foca no desenvolvimento das capacidades institucionais que oferecem as bases para sociedades justas. Isso significa renovar as bases democráticas de nossos mercados de trabalho e fortalecer o diálogo social, dando voz a todos na definição das mudanças em andamento e na qualidade de suas vidas profissionais. Significa assegurar os direitos fundamentais no trabalho, garantindo que todos os trabalhadores tenham proteção adequada para o trabalho e gerenciando ativamente a tecnologia para garantir um trabalho decente.

Também procura aproveitar o potencial transformador das mudanças em curso para criar trabalho decente nas novas economias – a economia verde, a economia digital, a economia de assistência – garantindo que todo o trabalho seja decente e sustentável. E já que o futuro do trabalho dependerá de decisões sobre como organizamos a economia, como administramos nossos negócios, como valorizamos os diferentes tipos de trabalho e como esse trabalho contribui para as nossas comunidades, reavalia as regras, incentivos e medidas que norteiam essas decisões.

2.1 Aumentar o Investimento nas Capacidades das Pessoas



Investir nas capacidades das pessoas proporcionará a elas a oportunidade de realizar todo o seu potencial e alcançar as vidas que elas pretendem valorizar.²² É a pedra angular de um contrato social revigorado e vai muito além de investir em capital humano, nas dimensões mais amplas do desenvolvimento humano, incluindo os direitos que ampliam o leque de escolhas das pessoas e melhoram seu bem-estar.

Isto tem quatro elementos centrais: um direito universal à aprendizagem ao longo da vida, apoio às pessoas nas transições, uma agenda transformadora para a igualdade de gênero e uma proteção social mais forte. Estas não são considerações políticas a posteriori ou benefícios sociais apenas possíveis quando um país atinge um certo nível de desenvolvimento. Em vez disso, todos os países precisam tornar o investimento nas capacidades das pessoas uma prioridade central da política econômica, para que o trabalho possa contribuir plenamente para o desenvolvimento humano.

APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA PARA TODOS

Pedimos o reconhecimento formal de um direito universal à aprendizagem ao longo da vida e ao estabelecimento de um sistema eficaz de aprendizagem ao longo da vida.

Desde mudanças na organização do trabalho até as novas tecnologias chegando às fazendas, fábricas e escritórios, a mudança é uma característica constante do mundo do trabalho. Alavancar as transformações em andamento para abrir portas e criar oportunidades para o desenvolvimento humano exige que os trabalhadores tenham direito à aprendizagem ao longo da vida.²³ Isso será fundamental para que as pessoas possam se beneficiar das novas tecnologias e das novas tarefas de trabalho que se seguirão.

A aprendizagem ao longo da vida engloba a aprendizagem formal e informal desde a primeira infância e educação básica até a aprendizagem de adultos, combinando habilidades fundamentais, habilidades sociais e cognitivas (como aprender a aprender) e as competências necessárias para empregos, ocupações ou setores específicos. A aprendizagem ao longo da vida envolve mais do que as habilidades necessárias para trabalhar; trata-se também de desenvolver as capacidades necessárias para participar da sociedade democrática. Oferece um caminho para a inclusão nos mercados de trabalho para jovens e desempregados. Também tem potencial transformador: o investimento na aprendizagem desde cedo facilita a aprendizagem em fases posteriores da vida e, por sua vez, está ligado à mobilidade social intergeracional, ampliando as escolhas das gerações futuras.²⁴

Estabelecer um ecossistema efetivo de aprendizagem ao longo da vida é uma responsabilidade conjunta, exigindo o envolvimento ativo e o apoio de governos, empregadores e trabalhadores, bem como instituições educacionais.

Para que a aprendizagem ao longo da vida seja um direito, os governos devem ampliar e reconfigurar instituições como políticas de desenvolvimento de habilidades, serviços de emprego e sistemas de treinamento para oferecer aos trabalhadores o tempo e o apoio financeiro de que precisam para aprender. É mais provável que os trabalhadores se envolvam na aprendizagem de adultos, onde têm a garantia da continuidade da renda e da segurança do mercado de trabalho. Organizações de empregadores e trabalhadores também têm um papel de liderança a desempenhar nesse ecossistema, inclusive por meio da antecipação de futuros requisitos de habilidades, bem como da participação em sua entrega.

Os governos devem conceber mecanismos de financiamento adequados, adaptados aos seus contextos nacionais e setoriais. Dada a importância contínua da formação no local de trabalho, os empregadores precisam de contribuir para o seu financiamento. Nos casos em que os empregadores operam seus próprios programas de treinamento, podem trabalhar em conjunto com organizações de trabalhadores para projetar estruturas relevantes e direcionar fundos para esses programas. Vemos a necessidade de explorar opções viáveis para incentivar as empresas a aumentar seu investimento na capacitação, inclusive observando como as normas contábeis tratam os custos de treinamento.

Propomos o estabelecimento de um sistema de benefícios para treinamento por meio de um sistema de “seguro-emprego” reconfigurado ou “fundos sociais” que permitiria que os trabalhadores tivessem licenças remuneradas para participar de capacitações. Os trabalhadores poderiam ter direito a um número de horas de treinamento, independentemente do tipo de seu trabalho. Esse sistema tem a vantagem de apoiar os trabalhadores com maior necessidade de educação continuada, particularmente os autônomos ou trabalhadores de pequenas e médias empresas que são menos propensos a se beneficiarem de treinamento patrocinado pelo empregador.

Nos países em que a maioria dos trabalhadores trabalha informalmente, recomendamos a criação de fundos nacionais ou setoriais de educação e treinamento. Administrados por conselhos tripartites, essas instituições proporcionariam aos trabalhadores acesso a educação e treinamento, com um foco especial em habilidades vocacionais.

Pedimos o reconhecimento formal de um direito universal à aprendizagem ao longo da vida e ao estabelecimento de um sistema eficaz de aprendizagem ao longo da vida.

As tecnologias digitais abrem novas possibilidades de ampla participação no treinamento, bem como a possibilidade de superar restrições de tempo e recursos por meio de caminhos de aprendizagem flexíveis e mais curtos. Sua qualidade precisa ser assegurada. Isso deve ocorrer no contexto do acesso à educação universal de qualidade, ministrada por professores bem treinados e bem remunerados, cujas habilidades, expertise e orientação não podem ser substituídas pela tecnologia.

Recomendamos que os governos criem mecanismos de garantia de qualidade para a aprendizagem ao longo da vida e, juntamente com as organizações de empregadores e de trabalhadores, monitorem a eficácia do sistema de aprendizagem ao longo da vida. Se aprender é tornar-se verdadeiramente vitalício, as habilidades devem ser portáteis. Isso requer o estabelecimento de uma estrutura comum de reconhecimento de habilidades, tanto no nível nacional quanto internacional.

Um sistema de aprendizagem ao longo da vida forte, combinado com a proteção social universal, permite que os trabalhadores assumam a responsabilidade de se envolver proativamente em seu próprio aprendizado. Isso envolve antecipar as habilidades necessárias para permanecer empregados, identificando como adquiri-los e participando do treinamento necessário, sabendo que podem investir tempo e correr o risco.

APOIAR AS PESSOAS NAS TRANSIÇÕES

Pedimos mais investimentos nas instituições, políticas e estratégias que apoiarão as pessoas no futuro das transições de trabalho.

A vida profissional sempre envolveu transições: da escola para o trabalho, se tornar pais, mudar de emprego e se aposentar.²⁵ O desafio dessas transições é exacerbado pelas transformações globais em curso – tecnologia, mudanças demográficas e transição para uma economia de baixo carbono. Apoiar as pessoas nestas transições ampliará as suas escolhas e fornecerá a segurança para lidar com a mudança. Isso ajudará as pessoas a moldarem suas vidas laborais e sociedades para aproveitar as vantagens demográficas em algumas regiões e criarem sociedades ativas vitalícias em outras.

A transição da escola para o trabalho é um momento decisivo para os jovens, mas em que muitos deles são deixados para trás. A incapacidade de navegar com sucesso nessa transição deixa cicatrizes duradouras em suas vidas.²⁶ Esse desafio será agravado no futuro pelo rápido crescimento da população jovem em algumas regiões, onde o desemprego dos jovens está aumentando junto com os níveis de

educação.²⁷ Este enorme potencial ensejará consequências sociais e de desenvolvimento em longo prazo. Os jovens precisam de forte apoio durante essa transição para inserir-se nos mercados de trabalho e se tornarem membros ativos de nossas sociedades.

Recomendamos que os governos aumentem as oportunidades de trabalho decente para os jovens por meio de programas de emprego e apoio a jovens empreendedores. O setor privado tem um papel especial a desempenhar na oferta de aprendizagens de qualidade aos jovens e em sua primeira oportunidade de trabalho. O trabalho dos jovens deve ser remunerado de acordo com o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Deve ser dada especial atenção à promoção do acesso e participação na aprendizagem ao longo da vida para os jovens que não trabalham, não estudam ou não têm formação para assegurar a sua inclusão social. A interação e a cooperação entre países com populações envelhecidas e aquelas com populações jovens gerarão benefícios no mercado de trabalho para ambos.

Os trabalhadores mais antigos são um trunfo para as nossas economias e sociedades, cada vez mais à medida que as vidas profissionais se estendem.²⁸ Recomendamos, portanto, maior apoio a esses trabalhadores, o que expande a escolha e possibilita uma sociedade ativa vitalícia.²⁹ Aqueles que querem permanecer economicamente ativos devem ser capazes de ter acesso a assistência para fazê-lo, por exemplo, por meio de acordos de trabalho flexíveis que incluam jornada de trabalho reduzida e teletrabalho.³⁰ Os governos poderiam aumentar as oportunidades de aposentadoria parcial ou aumentar a idade de aposentadoria de forma opcional, protegendo as pessoas idosas de terem que trabalhar além de seus limites. A tecnologia oferece meios novos e inovadores de adaptação de empregos e locais de trabalho para facilitar o emprego continuado de trabalhadores idosos e aqueles que têm ou desenvolvem deficiências ao longo de sua vida profissional. Em muitos países, os idosos, quer na agricultura de subsistência ou no varejo de baixos salários, não podem deixar de trabalhar. Assegurar pelo menos uma pensão básica para todos permitiria que os trabalhadores acima da idade de aposentadoria reduzissem seu tempo de trabalho ou parassem de trabalhar se desejassem e mitigassem a pobreza na velhice.

Para apoiar as pessoas através de crescentes transições no mercado de trabalho, os governos precisam aumentar o investimento em serviços públicos de emprego (SPE), combinando serviços digitais com aconselhamento pessoal e serviços de colocação e melhorando as informações do mercado de trabalho para apoiar a tomada de decisões.

Pedimos mais investimentos nas instituições, políticas e estratégias que apoiarão as pessoas no futuro das transições de trabalho.

Ao tornar ativas as políticas proativas do mercado de trabalho, os trabalhadores podem estar mais bem preparados para essas transições.

Novos mecanismos precisam ser encontrados para reconfigurar seguro desemprego, treinamento e direitos a férias como “seguro de emprego”, melhorando a empregabilidade (por exemplo, treinamento para emprego, trabalho autônomo ou empreendedorismo) e empoderando os trabalhadores a se movimentarem em face da perda de emprego. A colaboração entre os SPEs e outras organizações parceiras, incluindo as do setor privado, precisa ser fortalecida.

São esses desafios coletivos que exigem respostas coletivas. O diálogo social e a negociação coletiva desempenham um papel fundamental na construção da resiliência e adaptação. Acordos de transição entre organizações de empregadores e de trabalhadores em nível setorial podem proporcionar intervenção precoce, aconselhamento e apoio financeiro.

UMA AGENDA TRANSFORMADORA PARA A IGUALDADE DE GÊNERO

***Pedimos uma agenda transformadora e mensurável
para a igualdade de gênero para o futuro do trabalho.***

O imperativo econômico e social da igualdade de gênero não pode mais ser questionado. No entanto, o ritmo frustrantemente lento de mudanças nas últimas décadas, apesar das medidas legais e institucionais para proibir a discriminação e promover igualdade de tratamento e oportunidades, destaca as barreiras estruturais que ainda precisam ser superadas. As mulheres continuam a ter que se adaptar ao mundo de trabalho moldado por homens para homens.

Enquanto muitas portas foram abertas para melhorar a participação das mulheres no mercado de trabalho, as mulheres ainda realizam três quartos de todo o trabalho não remunerado.³¹ Enquanto as mulheres em muitos países são frequentemente encorajadas a ingressar campos dominados pelos homens, os homens raramente são encorajados a entrar em ocupações tradicionalmente femininas. O trabalho que as mulheres fazem é frequentemente visto como “secundário” ao trabalho dos homens, apesar do número de agregados familiares chefiados por mulheres em todo o mundo. Além disso, a luta pela igualdade de gênero continua sendo, em grande parte, uma “questão de mulheres”. Simplesmente persistir com abordagens das últimas décadas não funcionará. As sociedades precisam se concentrar nos principais fatores que modificam o jogo.³²

A igualdade de gênero começa no lar. Recomendamos a adoção de políticas que promovam o compartilhamento de cuidados e responsabilidades domésticas entre homens e mulheres. Isso inclui o estabelecimento e a ampliação dos benefícios de licença que incentivam ambos os pais a dividir igualmente as responsabilidades de cuidados. Isso exigirá maior investimento em serviços públicos (ver seção 2.3) para garantir uma divisão equilibrada do trabalho de cuidado, não apenas entre homens e mulheres, mas também entre o Estado e a família. Em muitos países, os investimentos em outros serviços públicos podem diminuir o tempo dedicado ao trabalho não remunerado, como a busca de água. Recomendamos esforços para garantir a responsabilidade pelo progresso na igualdade de gênero. O que medimos importa. Levar em conta o trabalho de cuidado não remunerado pode transformar o pensamento sobre seu valor e oferecer uma imagem mais precisa do bem-estar nacional e global. Políticas de transparência na remuneração, incluindo exigências de notificações obrigatórias e medidas para a proteção do direito dos trabalhadores de compartilhar informações, podem iluminar a extensão das diferenças de remuneração baseadas no gênero e facilitar a reparação.³³ Uma série de ferramentas de ação afirmativa – de cotas e metas a planos de igualdade – devem ser desenvolvidos, medidos e constantemente atualizados para manter sua relevância na luta contra as desigualdades de gênero.

É fundamental que a voz, a representação e a liderança das mulheres sejam fortalecidas. Seja na economia formal ou informal, no governo, nas organizações de trabalhadores, nas organizações de empregadores ou em empreendimentos cooperativos, as mulheres devem ser participantes ativos no processo decisório. Recomendamos que governos, empregadores, organizações de trabalhadores e organizações de empregadores busquem ativamente e apoiem uma maior representação das mulheres.

A tecnologia pode desempenhar um papel poderoso na consecução da igualdade de gênero. Os telefones celulares podem facilitar o conhecimento e o acesso a oportunidades de emprego. O acesso ao financiamento e ao crédito por meio do banco móvel pode proporcionar um enorme impulso ao empreendedorismo das mulheres na economia rural. Ao mesmo tempo, evidências emergentes revelam que novos modelos de negócios na economia digital estão perpetuando a desigualdade de gênero.³⁴ Algoritmos usados no preenchimento de vagas de emprego evidenciaram a perpetuação do fosso sexista.³⁵ Recomendamos a adoção de medidas específicas para garantir oportunidades iguais e igualdade de tratamento para mulheres nos empregos viabilizados pela tecnologia do futuro.

Pedimos uma agenda transformadora e mensurável para a igualdade de gênero para o futuro do trabalho.

A eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho é uma pré-requisito para a igualdade de gênero. A OIT está empenhada em estabelecer um padrão internacional sobre violência e assédio, e seu sucesso nessa iniciativa inovadora é crucial.

FORTALECIMENTO DA PROTEÇÃO SOCIAL

Pedimos pela garantia da proteção social universal do nascimento até a velhice.

A proteção social é um direito humano e essencial que permite aos trabalhadores e suas famílias navegar em futuras transições. Diante das transformações em curso que gerarão rupturas e desarticulações, a proteção social proporciona aos trabalhadores o distanciamento do medo e da insegurança e os permite participar dos mercados de trabalho. A proteção social é um fator produtivo que ajuda as pessoas e as economias a prosperar. No entanto, mais da metade da população global permanece completamente desprotegida, sendo que uma parte considerável é apenas parcialmente coberta e mudanças na organização do trabalho criaram novos fossos que precisam ser preenchidos.³⁶

O futuro do trabalho requer um sistema de proteção social forte e responsivo, baseado nos princípios de solidariedade e compartilhamento de riscos, que fornecem apoio para atender às necessidades das pessoas durante o ciclo de vida.³⁷ Os governos precisam garantir proteção social universal desde o nascimento até a velhice. Isso deve incluir um piso de proteção social³⁸ que ofereça um nível básico de proteção a todos os necessitados, complementado por regimes de seguro social contributivo que forneçam maiores níveis de proteção. A poupança individual só pode ser uma opção voluntária para aumentar os benefícios estáveis, equitativos e adequados do seguro social obrigatório.³⁹

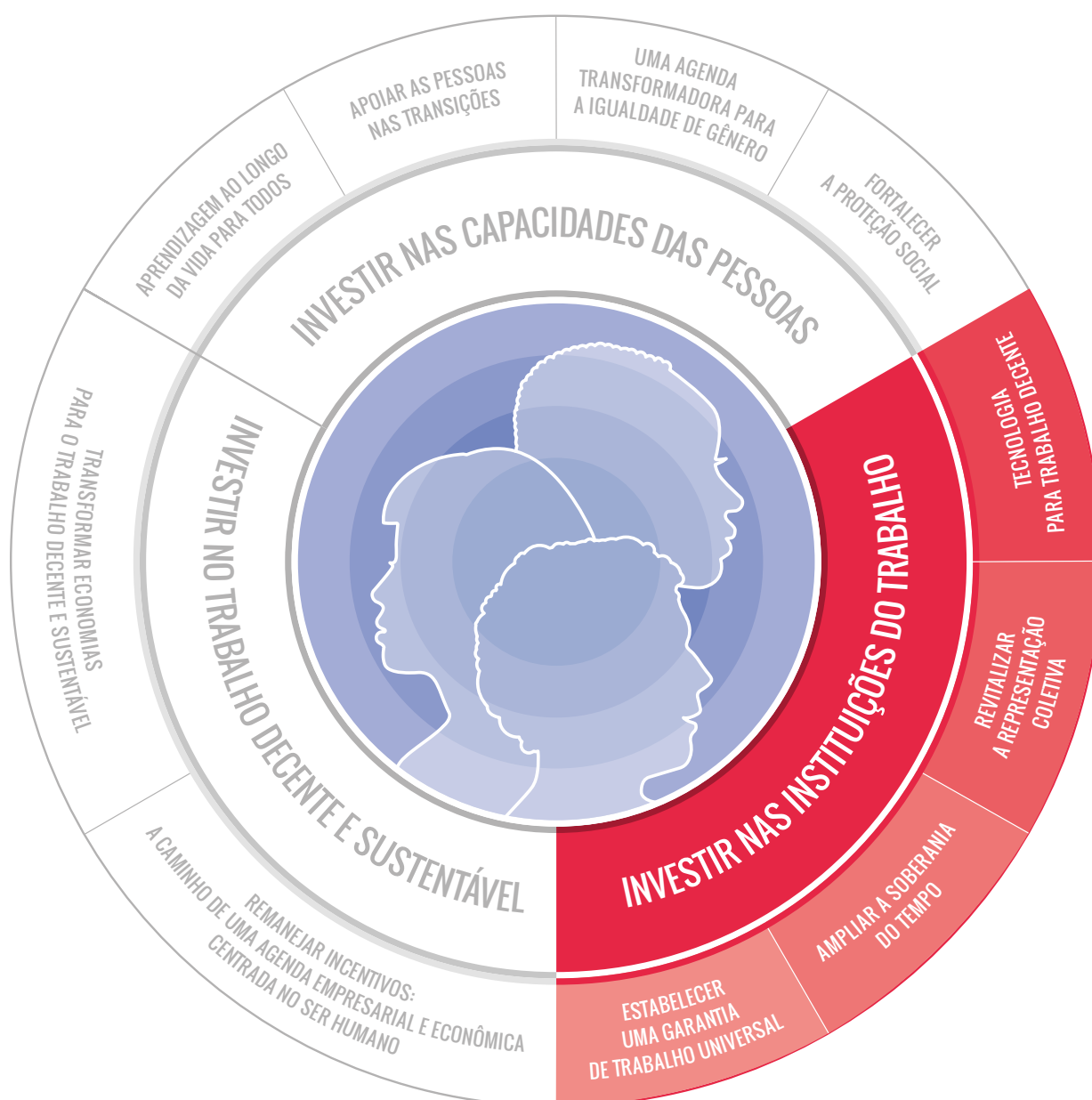
Para garantir proteção efetiva para todos, as sociedades precisam preencher as lacunas e adaptar os sistemas ao mundo do trabalho em desenvolvimento, ampliando a cobertura adequada da proteção social aos trabalhadores em todas as formas de trabalho, incluindo o trabalho autônomo. Isso não é apenas uma aspiração: países em diferentes níveis de desenvolvimento estabeleceram sistemas de proteção social adaptados a contextos nacionais e regionais, aumentando a cobertura a trabalhadores vulneráveis na economia informal. Enquanto a organização do trabalho continua a mudar, os sistemas de proteção social terão de evoluir para oferecer proteção contínua aos trabalhadores que se deslocam entre o emprego assalariado e o trabalho autônomo, entre

diferentes empresas e setores da economia ou entre países, assegurando direitos e benefícios sejam acessíveis e transferíveis, inclusive para aqueles que trabalham em plataformas digitais.

A sustentabilidade dos sistemas de proteção social é uma preocupação cada vez mais premente, dadas as tendências demográficas, novas formas de organização do trabalho, o declínio dos retornos dos investimentos em previdência e a redução da base de receita. O apoio a uma sociedade ativa vitalícia é uma forma de aliviar a pressão sobre os sistemas de proteção social. Mesmo nos momentos em que os orçamentos públicos são ampliados, os governos têm opções para expandir o espaço fiscal. Isso inclui o remanejamento do gasto público, o aumento das receitas tributárias (ver seção 2.3) e a expansão da cobertura do seguro social e das receitas contributivas. Um sistema de proteção social robusto e sustentável também depende de contribuições dos empregadores (seguro social). A comunidade internacional também pode apoiar os países no desenvolvimento de seus sistemas de proteção social.

***Pedimos pela
garantia da proteção
social universal
do nascimento
até a velhice.***

2.2 Aumentar o Investimento nas Instituições do Trabalho



O trabalho não é uma mercadoria a ser negociada nos mercados pelo menor preço; os trabalhadores são seres humanos com direitos, necessidades e aspirações. As instituições de trabalho asseguram que o trabalho tenha liberdade e dignidade, segurança econômica e oportunidades iguais. Essas instituições são projetadas para lidar com a assimetria inerente entre capital e trabalho e assegurar relações de trabalho equilibradas e justas. Elas são os alicerces de sociedades justas e incluem leis, regulamentos, contratos de trabalho, organizações de empregadores e trabalhadores, acordos coletivos e sistemas de administração e inspeção do trabalho. Quando bem elaboradas e operacionais, também ajudam os mercados de trabalho e as economias a ter um melhor desempenho. O desenvolvimento dessas capacidades institucionais é necessário para dar pleno efeito às capacidades das pessoas. A entrega do contrato social depende delas.

As transformações em curso no mundo do trabalho exigem o fortalecimento e a revitalização das instituições que regem o trabalho, inclusive por meio do estabelecimento de uma garantia de trabalho universal, ampliação da soberania do tempo, revitalização da dinâmica coletiva e aproveitamento da tecnologia para o trabalho decente. Esses passos são necessários para moldar um futuro de trabalho com justiça social, construir caminhos para a formalização, reduzir a desigualdade e a pobreza no trabalho, aumentar a segurança e proteger a dignidade do trabalho.

ESTABELECECER UMA GARANTIA DE TRABALHO UNIVERSAL

Pedimos uma garantia de trabalho universal, incluindo direitos fundamentais dos trabalhadores, um salário vital adequado, limites de horas de trabalho e garantia de locais de trabalho seguros e saudáveis.

À medida que a organização do trabalho muda, novas formas devem ser encontradas para proporcionar proteção adequada a todos os trabalhadores, quer estejam em empregos em tempo integral, executando micro tarefas on-line, engajados em produção doméstica para cadeias de suprimento globais ou trabalhando em condições temporárias. A relação de emprego continua sendo a peça central da proteção trabalhista. É necessário revisar e, quando necessário, esclarecer as responsabilidades e adaptar o escopo das leis e regulamentos para assegurar a proteção efetiva dos trabalhadores em uma relação de trabalho. Ao mesmo tempo, todos os trabalhadores, independentemente de seu acordo contratual ou status de emprego, devem igualmente gozar de proteção laboral adequada para assegurar condições de trabalho humanas para todos.

Pedimos uma garantia de trabalho universal, incluindo direitos fundamentais dos trabalhadores, um salário vital adequado, limites de horas de trabalho e garantia de locais de trabalho seguros e saudáveis.

Os fundadores da OIT identificaram estas condições de trabalho humanas como:

a regulamentação das horas de trabalho, incluindo o estabelecimento de uma jornada e uma semana máximas de trabalho,... a oferta de um salário vital adequado, a proteção do trabalhador contra adoecimento, doenças e agravos resultantes de seu emprego, a proteção de crianças, jovens e mulheres, disposições para velhice e lesões, proteção dos interesses dos trabalhadores quando empregados noutros países que não o seu, reconhecimento do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, reconhecimento do princípio da liberdade de associação ...⁴⁰

Garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a essas proteções cria um campo de atuação equilibrado. Recomendamos o estabelecimento de uma garantia de trabalho universal:

- (a) Direitos fundamentais dos trabalhadores: liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva e à ausência de trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação; e
- (b) Um conjunto de condições básicas de trabalho: (i) salário vital adequado;⁴¹ (ii) limites de horas de trabalho;⁴² e (iii) locais de trabalho seguros e saudáveis.⁴³

A comunidade internacional vem reconhecendo há muito tempo a saúde como um direito humano.⁴⁴ Mas em um mundo onde quase 3 milhões de trabalhadores continuam morrendo a cada ano em decorrência de acidentes ocupacionais e doenças relacionadas ao trabalho,⁴⁵ é hora de a segurança e saúde no trabalho serem reconhecidas como princípio e direito fundamental no trabalho.

Os diferentes elementos da garantia de trabalho universal estão interligados e se reforçam mutuamente. Limites no excesso de horas de trabalho reduzirão os acidentes ocupacionais e os riscos psicossociais associados. Um salário vital adequado ajudará a combater o trabalho infantil e forçado que resulta da pobreza no trabalho e dos baixos salários.

A garantia de trabalho universal oferece um piso de proteção que pode ser levantado por meio de acordos coletivos ou leis e regulamentos. Oferece um ponto de partida para a criação de instituições inclusivas do mercado de trabalho. Para muitos trabalhadores, ampliar o escopo da proteção trabalhista oferece um caminho para a transição do emprego informal para o formal, garantindo que eles desfrutem dos direitos básicos dos trabalhadores e a segurança de renda.⁴⁶ Juntamente com o piso de proteção social (ver seção 2.1), ele oferece uma garantia

de bem-estar no trabalho e impulsiona uma ação mais forte para combater a pobreza. Reforça a relação de emprego⁴⁷ e, ao mesmo tempo, amplia o âmbito da proteção trabalhista. Esses são aspectos-chave de uma força de trabalho mais produtiva, beneficiando empresas individuais e contribuindo para o crescimento econômico sustentável.

AMPLIAÇÃO DA SOBERANIA DO TEMPO

Pedimos medidas que criem autonomia no tempo de trabalho que atenda às necessidades de trabalhadores e empresas.

Historicamente, esforços foram feitos para limitar e reduzir as horas máximas de trabalho, acompanhadas por maior produtividade.⁴⁸ Esse continua sendo um objetivo importante da política. Tecnologias transformadoras e mudanças na organização do trabalho colocam novos desafios para a efetiva implementação desses limites. As tecnologias de informação e comunicação que permitem que o trabalho aconteça em qualquer lugar, a qualquer momento, confundem a linha entre o horário de trabalho e as horas particulares e podem contribuir para uma ampliação da jornada de trabalho. Na era digital, os governos e as organizações de empregadores e trabalhadores precisarão encontrar novas maneiras de aplicar efetivamente tetos máximos de horas trabalhadas definidos nacionalmente, por exemplo, estabelecendo o direito de se desconectar digitalmente.

Muitos trabalhadores continuam a trabalhar horas excessivas, o que reduz seu tempo pessoal.⁴⁹ Um grande número de mulheres em todo o mundo luta para equilibrar as responsabilidades de trabalho e de cuidado. Muitos trabalhadores têm que trabalhar longas horas porque sua família é pobre ou correria o risco de cair na pobreza se suas horas fossem reduzidas. No outro extremo do espectro estão os trabalhadores que não têm trabalho suficiente. Quase um em cada cinco trabalhadores do mundo com poucas horas informa que gostaria de trabalhar mais.⁵⁰ Para muitos deles, o horário de trabalho pode ser altamente variável e imprevisível, sem um número garantido de horas de trabalho remuneradas ou renda por semana e com pouca ou nenhuma voz sobre a organização do seu tempo de trabalho.

Os trabalhadores precisam de maior soberania de tempo. A capacidade de exercer maior escolha e controle sobre suas horas de trabalho melhorará sua saúde e bem-estar, bem como o desempenho individual e da empresa.⁵¹ Governos, empregadores e trabalhadores precisam investir esforços na elaboração de arranjos de horário de trabalho que ofereçam aos trabalhadores escolha sobre a programação, sujeita às

Pedimos medidas que criem autonomia no tempo de trabalho que atenda às necessidades de trabalhadores e empresas.

necessidades da empresa por maior flexibilidade. O diálogo social é uma ferramenta importante para configurar arranjos inovadores de horário de trabalho, adaptados às necessidades dos trabalhadores e dos empregadores. Isso permitiria que os trabalhadores, homens e mulheres, programassem suas horas de acordo com suas responsabilidades domésticas.

Para combater a precarização do tempo, governos, empregadores e trabalhadores também precisarão apoiar melhorias na produtividade, particularmente no mundo em desenvolvimento, para que os trabalhadores possam sustentar ou aumentar sua renda, reduzindo suas horas de trabalho para alinhá-las aos limites máximos.

É necessária uma ação urgente para garantir dignidade às pessoas que trabalham “de plantão”, de modo que tenham uma escolha real quanto à flexibilidade e controle sobre suas programações. Recomendamos a adoção de medidas regulatórias apropriadas que forneçam aos trabalhadores um número mínimo de horas garantido e previsível. Outras medidas devem ser introduzidas para compensar as horas variáveis através do pagamento do prêmio pelo trabalho que não é garantido e o tempo de espera para os períodos em que os trabalhadores horistas estão “de plantão”.

REVITALIZAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO COLETIVA

Pedimos políticas públicas que promovam a representação coletiva e o diálogo social.

Governos e organizações de empregadores e trabalhadores são partes do contrato social, e são responsáveis pela sua concepção e entrega através do diálogo social. A representação coletiva de trabalhadores e empregadores através do diálogo social é um bem público que está no cerne da democracia. Deve ser incentivado e promovido por meio de políticas públicas. Ao ampliar e localizar a tomada de decisões, a representação coletiva melhora a qualidade e a legitimidade das decisões e fortalece o compromisso com sua implementação. Isso, por sua vez, fortalece a adaptabilidade, a agilidade e a resiliência das empresas, mercados de trabalho e economias. A representação coletiva e o diálogo social oferecem as capacidades institucionais necessárias para navegar no futuro das transições de trabalho.

A concentração do poder econômico e o declínio da força das organizações de trabalhadores e da negociação coletiva contribuíram para o aumento da desigualdade dentro dos países.⁵² As mudanças nos marcos legais, bem como na organização do trabalho e a persistência

do emprego informal dificultam mais ainda a organização e representação dos interesses coletivos dos trabalhadores. As micro e pequenas empresas na economia informal podem ter dificuldades em ter seus interesses adequadamente representados pelas organizações de empregadores. As grandes corporações capazes de influenciar diretamente a política pública podem atribuir pouco valor na representação coletiva de interesses comerciais. Assim como a legitimidade representativa dos parceiros sociais está sendo questionada, o mesmo acontece com o seu papel na governança do trabalho e no trabalho.

As organizações de empregadores fortes fornecem um poder de compensação que impede a determinação da política econômica por alguns atores dominantes do mercado e podem proteger-se contra a corrupção. As organizações de empregadores precisam adaptar seus serviços às novas necessidades e reforçar sua capacidade de atender a um conjunto cada vez mais diversificado de interesses comerciais.⁵³

Precisam usar seu poder de convocação para trazer diversos interesses para a mesa, incluindo grandes empresas multinacionais que podem não considerar como seus membros. Não há nada melhor que o poder de convocação das organizações patronais e empresariais nacionais e setoriais.

As organizações de trabalhadores precisam adotar técnicas inovadoras de organização – incluindo o uso de tecnologia digital para organizar o trabalho. Trabalhadores em diversos locais de trabalho e países podem ser organizados por meios digitais e se engajarem em novas formas de ação conectada.⁵⁴ A tecnologia digital oferece às organizações de trabalhadores o potencial de se conectar com trabalhadores fora dos locais de trabalho tradicionais e oferecer novos serviços, como a mineração de dados para elaborar estratégias eficazes e o compartilhar informações sobre plataformas de *crowdworking* ou benefícios portáteis. Embora se possa ganhar muito com a formação de alianças com outros coletivos na sociedade civil, isso não substitui a organização de trabalhadores, seja mulheres autônomas na economia informal, trabalhadores rurais ou trabalhadores em plataformas digitais de trabalho. Os trabalhadores da economia informal têm frequentemente melhorado sua situação através da organização, trabalhando em conjunto com cooperativas e organizações comunitárias.⁵⁵ As organizações de trabalhadores devem adotar estratégias de organização inclusiva, expandindo a adesão para incluir os trabalhadores informais.⁵⁶ Isso é tanto um caminho para a formalização quanto uma ferramenta para inclusão.

Há muitas opções disponíveis para os formuladores de políticas e os próprios parceiros sociais para fortalecer os mecanismos de diálogo

Pedimos políticas públicas que promovam a representação coletiva e o diálogo social.

e parceria que dão efeito ao contrato social. Podem ser tomadas de acordo com as circunstâncias prevalecentes e as preferências dos interessados. Em nível empresarial, os conselhos empresariais, os acordos de consulta e informação e os representantes dos trabalhadores nos conselhos de administração são mecanismos comprovados para gerir os desafios da mudança e permitir às pessoas exercerem influência sobre as suas vidas profissionais.

A negociação coletiva é um direito fundamental e uma ferramenta poderosa para o sucesso econômico e a equidade social, não menos importante em tempos de mudança transformacional. O diálogo social tripartite permite que os parceiros do contrato social tenham oportunidade de considerar as questões sociais mais amplas que a mudança traz e de orientar as respostas políticas. Recomendamos que os países busquem ativamente essas opções. E uma vez que as questões envolvidas geralmente ultrapassam as fronteiras nacionais, direcionamos as mesmas recomendações aos órgãos regionais, empresas multinacionais e organizações sindicais internacionais.⁵⁷

A baixa produtividade, o crescimento salarial estagnado e o aumento da desigualdade exigem um investimento em instituições de fixação de salários em que as políticas atuais estão aquém das expectativas. As políticas salariais precisam ser revitalizadas por meio de uma aplicação apropriada dos salários legais mínimos e coletivamente negociados.⁵⁸

Instituições inclusivas de fixação de salários que englobam a economia informal podem transformar os processos de desenvolvimento e melhorar os meios de subsistência.⁵⁹

No entanto, isso pressupõe que as condições estejam em vigor para diálogo e negociação entre atores independentes, com o Estado como garantidor.⁶⁰ Enfatizamos, portanto, a necessidade da ratificação e aplicação universal de todas as Convenções fundamentais da OIT. Todos os trabalhadores – incluindo os autônomos e os da economia informal – e as empresas devem ter liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

TECNOLOGIA PARA O TRABALHO DECENTE

Pedimos o uso da tecnologia em apoio ao trabalho decente e uma abordagem “ser humano no comando” à tecnologia.

A discussão sobre tecnologia no futuro do trabalho tendeu a centrar-se nas questões de criação e destruição de empregos e na necessidade de requalificação. A agenda centrada no ser humano requer atenção

igualmente urgente – e complementar – ao papel mais amplo da tecnologia na promoção do trabalho decente. A tecnologia pode libertar os trabalhadores do trabalho árduo; de sujeira, labuta, perigo e privação. Os robôs colaborativos, ou “cobots”, podem reduzir o estresse relacionado ao trabalho e possíveis lesões. Mas os processos impulsionados pela tecnologia também podem tornar o trabalho supérfluo, acabando por alienar os trabalhadores e atrapalhar seu desenvolvimento. A automação pode reduzir o controle e a autonomia dos trabalhadores, bem como a riqueza do conteúdo do trabalho, resultando em um possível desqualificação e declínio na satisfação do trabalhador. Perceber o potencial da tecnologia no futuro do trabalho depende de escolhas fundamentais sobre a concepção do trabalho, incluindo a confiança em discussões detalhadas sobre “trabalho de fabricação” entre trabalhadores e gestão.⁶¹

Também endossamos uma abordagem “ser humano no comando” à inteligência artificial que garanta que as decisões finais que afetam o trabalho sejam tomadas por seres humanos, e não algoritmos. O exercício de gerenciamento algorítmico, vigilância e controle, através de sensores, “computadores vestíveis” e outras formas de monitoramento, precisa ser regulamentado para proteger a dignidade dos trabalhadores. O trabalho não é uma mercadoria; nem é um robô.

A tecnologia, incluindo inteligência artificial, robótica e sensores, traz inúmeras oportunidades para melhorar o trabalho: a extração de conhecimento através do uso da mineração de dados pode auxiliar as administrações do trabalho a identificar setores de alto risco e melhorar os sistemas de inspeção do trabalho; as tecnologias digitais, como aplicativos e sensores, podem facilitar o trabalho das empresas e parceiros sociais no monitoramento das condições de trabalho e no cumprimento da legislação trabalhista nas cadeias de suprimento;

a tecnologia *blockchain* – que oferece transparência e segurança por meio de blocos criptografados e bancos de dados descentralizados – poderia garantir o pagamento de salários mínimos e facilitar a portabilidade de habilidades e proteção social para trabalhadores migrantes ou o pagamento de seguridade social para aqueles que trabalham em plataformas de trabalho digitais. Governos e organizações de trabalhadores e empregadores precisam investir na incubação, teste e disseminação de tecnologias digitais em apoio ao trabalho decente.

Ao mesmo tempo, a tecnologia digital cria novos desafios para a implementação efetiva de proteções trabalhistas. As plataformas de trabalho digital⁶² fornecem novas fontes de receita para muitos trabalhadores em diferentes partes do mundo, mas a natureza dispersa do trabalho

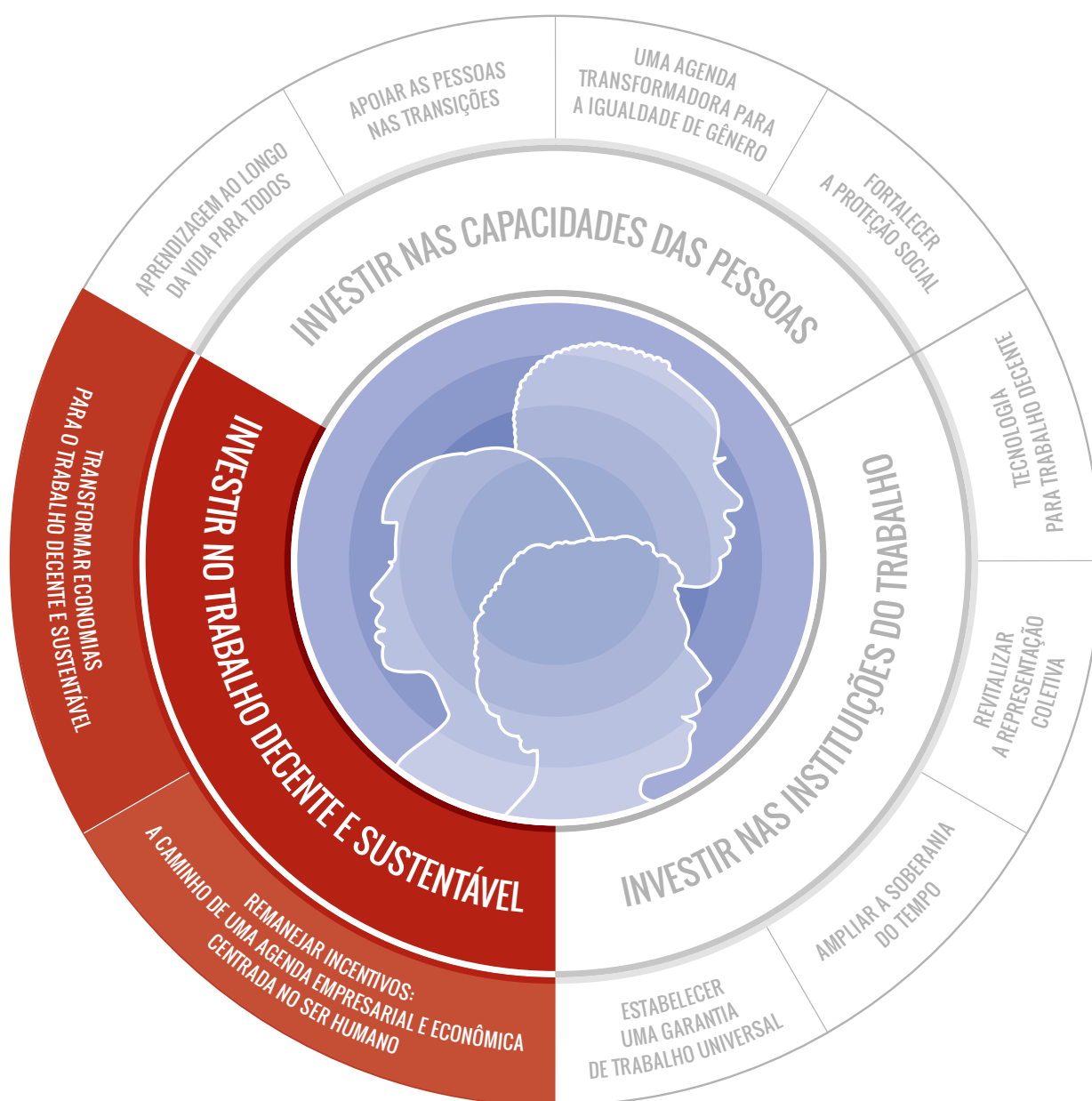
Pedimos o uso da tecnologia em apoio ao trabalho decente e uma abordagem “ser humano no comando” à tecnologia.

em jurisdições internacionais dificulta o monitoramento da conformidade com as leis trabalhistas aplicáveis. O trabalho é, por vezes, mal remunerado, muitas vezes abaixo do salário mínimo vigente e não existem mecanismos oficiais para lidar com o tratamento não equitativo.⁶³ Prevemos que esta forma de trabalho se expanda no futuro, e, portanto, recomendamos o desenvolvimento de um sistema de governança internacional para plataformas de trabalho digitais que estabeleça e exija que as plataformas (e seus clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimos. A Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (MLC, 2006), que é de fato um código de trabalho global para os marinheiros, é uma fonte de inspiração para enfrentar os desafios de trabalhadores, empregadores, plataformas e clientes que operam em diferentes jurisdições.

Novas tecnologias geram grandes quantidades de dados sobre trabalhadores. Isso representa riscos para a privacidade dos trabalhadores. Pode haver outras consequências, dependendo de como os dados são manejados. Por exemplo, os algoritmos usados para adequação da demanda e oferta de empregos podem reproduzir preconceitos históricos e preconceitos. A regulamentação precisa ser desenvolvida para governar o uso de dados e a responsabilidade algorítmica no mundo do trabalho. As empresas precisam garantir a presença de políticas de transparência e proteção de dados para que os funcionários saibam o que está sendo rastreado. Os trabalhadores devem ser informados sobre qualquer monitoramento feito no local de trabalho e devem ser impostos limites à coleta de dados que possam levar à discriminação, como sobre a filiação a sindicatos. Os trabalhadores devem ter acesso aos seus próprios dados, bem como o direito de entregar essas informações a seus representantes ou autoridades reguladoras.

Recomendamos que os governos e as organizações de empregadores e trabalhadores monitorem o impacto da nova tecnologia no trabalho, orientem seu desenvolvimento de uma maneira que respeite a dignidade dos trabalhadores e considerem a adoção de novas regulamentações a esse respeito.

3.3 Aumentar o investimento no trabalho decente e sustentável



As grandes transformações econômicas em curso, envolvendo novas tecnologias, mudanças demográficas e mudanças climáticas, terão efeitos disruptivos e transformadores sobre nossas economias e o trabalho. O terceiro pilar de nossa agenda centrada no ser humano requer grandes investimentos que moldem e guiem essas transformações para criar um trabalho decente. Governos e organizações de empregadores e trabalhadores devem participar desse processo decisório crítico.

Os países devem agora priorizar investimentos sustentáveis de longo prazo que favoreçam o desenvolvimento humano e protejam o planeta. Novas regras, incentivos aos negócios e metas de política econômica podem direcionar melhor os investimentos para áreas da economia que promovem empregos decentes, igualdade de gênero e desenvolvimento sustentável, ao mesmo tempo em que fornecem uma base para atividades de alto valor agregado. O objetivo geral é investir no “trabalho decente e sustentável”, um termo que usamos para o crescimento centrado no ser humano e o caminho do desenvolvimento para entregar trabalho decente para todos.

TRANSFORMAÇÃO DE ECONOMIAS PARA PROMOVER O TRABALHO DECENTE E SUSTENTÁVEL

Pedimos incentivos para promover investimentos em áreas-chave que promovam o trabalho decente e sustentável.

Na Agenda 2030, a comunidade internacional abraçou a meta de pleno emprego e trabalho decente para todos; os países estão agora se esforçando para alcançar esse objetivo de acordo com os planos nacionais que desenvolveram. Nesse contexto, recomendamos fortemente o investimento em áreas da economia que são de importância estratégica para atender a necessidades globais inevitáveis e aproveitar oportunidades atraentes para o trabalho decente e sustentável.

A economia do cuidado poderia gerar mais de 475 milhões de empregos em todo o mundo até 2030.⁶⁵ O investimento na assistência atende a uma necessidade social urgente de enfrentar o envelhecimento rápido da população em muitos países e abre caminho para o progresso em direção à igualdade de gênero.⁶⁶ A transformação da economia do cuidado depende dos investimentos públicos em serviços de atenção de qualidade, políticas de trabalho decente para os prestadores de cuidados, apoio para os prestadores de cuidados não remunerados que desejam retornar ao emprego remunerado e a reavaliação e formalização do trabalho remunerado.⁶⁷ Novas tecnologias

poderiam melhorar as condições de trabalho, assim como o alcance e a prestação de serviços.

A ação necessária para mitigar as mudanças climáticas terá necessariamente um impacto transformador no mundo do trabalho. Não subestimamos a escala de ruptura para empresas e trabalhadores que essa transformação causará.⁶⁸

Mas estratégias de adaptação cuidadosamente projetadas mantêm o potencial para um impacto líquido positivo no emprego por meio de uma transição justa para todos os atores no mundo do trabalho (ver seção 2.1).⁶⁹ Investir mais na economia verde pode promover um futuro inclusivo de trabalho, porque a degradação ambiental afeta desproporcionalmente populações vulneráveis e países de baixa renda.⁷⁰ Grandes oportunidades de investimento e inovação aguardam no setor de energia renovável e construção e adaptação ambientalmente sustentáveis, com criação significativa de empregos e impacto na requalificação.⁷¹ As MPMEs são parceiras especialmente importantes projetar adaptações locais às mudanças climáticas.

A economia rural é responsável por mais de dois em cada cinco trabalhadores do mundo.⁷² Muitos vivem na pobreza e na informalidade, dependendo da agricultura de pequena escala para sua subsistência. No entanto, o investimento estratégico na economia rural está atrasado. Inverter esta tendência e alcançar o trabalho decente e sustentável requer medidas urgentes. Estas incluem o fortalecimento dos direitos de posse da terra, o empoderamento das mulheres, a melhoria do acesso ao crédito e aos seguros e o estabelecimento de medidas para preços agrícolas justos e estáveis para a segurança alimentar.⁷³

Melhorar e modernizar a agricultura de subsistência de pequena escala faria grandes progressos na remoção de pessoas da pobreza e ajudaria os países a colherem os benefícios da agricultura necessários para a transformação econômica. Isto deve ser priorizado, integrando os pequenos produtores, muitos dos quais são mulheres, em cadeias de valor agroempresariais nos níveis nacional, regional e internacional, com ligações a montante e a jusante entre agricultura, indústria e serviços, bem como através de iniciativas governamentais para fornecer-lhes acesso ao crédito para explorar as oportunidades da cadeia de valor.⁷⁴

As economias rurais são vulneráveis às mudanças climáticas e estão entre os maiores contribuintes para as emissões de gases de efeito estufa. Existe uma necessidade urgente de promover o acesso à energia limpa, acessível e renovável nas áreas rurais. Alimentar tudo desde telefones celulares a irrigação por gotejamento desencadearia o

*Pedimos incentivos
para promover
investimentos em
áreas-chave que
promovam o trabalho
decente e sustentável.*

potencial das tecnologias digitais para ajudar os trabalhadores rurais a acessar serviços de extensão móvel e serviços bancários móveis, bem como e-varejo e e-hospitalidade.⁷⁵

Duas abordagens complementares podem facilitar o desenvolvimento de uma agricultura sustentável. Primeiro, políticas direcionadas que encorajam os agricultores a produzirem uma combinação de culturas de rendimento e culturas alimentares ajudarão a gerar segurança alimentar e meios de subsistência decentes. Em segundo lugar, os investimentos em infraestrutura verde facilitarão a adoção de técnicas de produção ecológica.⁷⁶

Em última análise, quaisquer que sejam as áreas de investimento econômico que um país escolha, as infraestruturas físicas, digitais e sociais de alta qualidade, incluindo serviços públicos de alta qualidade, são pré-requisitos fundamentais.⁷⁷ As redes de transporte inadequadas restringem a mobilidade de mão de obra, impedem o comércio e exacerbam a divisão urbano-rural; a moradia insuficiente e precária aumenta o risco de acidentes e doenças; escolas de baixa qualidade, as faculdades técnicas e os institutos de formação profissional dificultam a produção da próxima geração de talentos; e nos países em desenvolvimento, a falta de serviços básicos como água, energia, saneamento e assistência médica acentua a carga para as mulheres e reduz sua participação no mercado de trabalho.

Direcionar mais investimentos para a infraestrutura digital gera múltiplos ganhos. Fechar a exclusão digital, particularmente promovendo conectividade digital universal e acesso a telefones celulares é fundamental para a agenda empresarial e o desenvolvimento de um país e complementa as políticas industriais que buscam desenvolver serviços de alto valor agregado. Investimentos em infraestrutura digital apoiam países emergentes e em desenvolvimento a participarem de cadeias de valor globais digitalmente habilitadas.⁷⁸ O investimento em infraestrutura também pode acrescentar combustível à economia criativa de um país, que tem forte potencial para empregos altamente qualificados, profissionais e gratificantes, com ainda baixo risco de automação.⁷⁹

O financiamento do investimento na escala necessária pode ser alcançado mediante um setor privado próspero e a mobilização de recursos internos que ele gera. Evitar o vazamento de recursos por meio de transferências financeiras ilícitas é fundamental para essa agenda. As fontes externas de financiamento, tanto a assistência oficial ao desenvolvimento quanto o investimento estrangeiro direto, têm papéis complementares e catalisadores. Isso precisa ser acompanhado por salvaguardas para evitar o endividamento excessivo que colocaria em

sério risco a sustentabilidade do desenvolvimento. Os países em desenvolvimento podem precisar de assistência para alcançar a sustentabilidade da dívida a longo prazo.⁸⁰ O resgate do financiamento para o desenvolvimento pode apoiar investimentos estratégicos em setores prioritários. Bancos de desenvolvimento multilaterais ou nacionais e iniciativas de financiamento misto podem aliviar as restrições ao investimento em infraestrutura.

REORIENTANDO INCENTIVOS: RUMO A UM MODELO EMPRESARIAL E ECONÔMICO CENTRADO NO SER HUMANO

Pedimos a reformulação de estruturas de incentivos de negócios e indicadores suplementares de progresso em direção a bem-estar, sustentabilidade ambiental e equidade.

Esta agenda de investimentos precisa ser sustentada por um clima favorável aos negócios e incentivos para o financiamento de longo prazo. Por isso, pedimos um melhor alinhamento do ambiente propício para o sucesso empresarial com as condições para a implementação da agenda centrada no ser humano. O setor privado tem um papel crítico na plena realização dessa agenda.

É necessário explorar medidas inovadoras que exijam que as empresas respondam pelo impacto – positivo e negativo – de suas atividades no meio ambiente e nas comunidades em que operam. No entanto, as condições do mercado financeiro exercem forte pressão sobre as empresas para que atinjam as metas financeiras de curto prazo e as expectativas dos acionistas. Com incentivos fortemente voltados para a obtenção de benefícios de curto prazo, as empresas podem ter dificuldade em adotar estratégias de planejamento e investimento de longo prazo que, em última análise, seriam mais propícias à sua competitividade, crescimento e sucesso e ao alinhamento de suas atividades com a agenda centrada no ser humano. Portanto, vemos forte necessidade de desenvolvimento de incentivos baseados no mercado para ajudar a promover esse alinhamento.

Muitas empresas já adotaram essa abordagem. Dois tipos de mudança são necessários na governança corporativa e na conduta.⁸¹ A primeira mudança é ampliar a representação das partes interessadas, tornando as corporações mais responsáveis por interesses sociais e comunitários mais amplos. Isso pode envolver a instituição de conselhos consultivos de partes interessadas ou o estabelecimento de representação de partes interessadas em órgãos reguladores financeiros, entre outras medidas. A segunda mudança é estabelecer incentivos para o sucesso

Pedimos a reformulação de estruturas de incentivos de negócios e indicadores suplementares de progresso em direção a bem-estar, sustentabilidade ambiental e equidade.

em longo prazo. Isso pode, por exemplo, envolver o fim da exigência de relatórios financeiros trimestrais. Outras ideias discutidas incluem incentivos para acionistas de longo prazo e um relatório de resultados mais inclusivo.

A comunidade de investimentos – e os fundos de pensão em particular – também têm um papel fundamental. Instrumentos inovadores para investimento social e ambientalmente responsável, apoiado por requisitos de transparência nos relatórios da empresa e um quadro regulatório apropriado, oferecem um potencial real para trazer à tona as iniciativas importantes já tomadas.

A aplicação efetiva de políticas fiscais justas é fundamental para financiar investimentos para o trabalho decente e sustentável. Os sistemas tributários precisam ser equitativos e consistentes com a promoção do trabalho decente, o crescimento econômico e o desenvolvimento empresarial, e a obtenção de impostos precisa ser suficiente para atender às ambições da agenda centrada no ser humano.⁸² Reconhecemos e encorajamos o importante trabalho já em andamento numa variedade de fóruns internacionais para reforçar a cooperação internacional para combater a evasão fiscal e aumentar a transparência.⁸³

Nesse sentido, há desafios específicos e crescentes da economia digital para garantir que as empresas com modelos de negócios altamente digitalizados paguem sua parcela justa de impostos. Os esforços para neutralizar a erosão da base e a transferência de lucros são importantes nesse aspecto. O aumento das receitas provenientes do cumprimento de regimes fiscais apropriados oferece oportunidades importantes para financiar fundos digitais para enfrentar os desafios da exclusão digital. Compartilhamos fortes preocupações sobre a concentração do poder nas empresas de tecnologia atuais e apoiamos os esforços internacionais para promover mais concorrência por inovação e desenvolvimento empresarial mais adequados aos objetivos sociais.⁸⁴

A medição do progresso econômico e social apenas na base tradicional do produto interno bruto (PIB) tem suas limitações.⁸⁵ Isso acontece porque o PIB mede apenas o valor monetário de bens e serviços produzidos por pessoas e unidades econômicas, incluindo os gastos do governo. É uma medida incompleta da criação de valor e, isoladamente, um indicador deficiente do sucesso da política. Portanto, nós nos juntamos aos muitos pedidos de indicadores para suplementar o PIB, o que encorajaria e monitoraria com mais precisão o progresso na agenda centrada no ser humano.

Recomendamos o desenvolvimento e uso de um indicador de trabalho não remunerado realizado a serviço das famílias e das comunidades.⁸⁶

Isso forneceria uma medida abrangente do valor geral do trabalho realizado na sociedade e permitiria que os governos desenvolvessem políticas que apoiassem tanto os setores remunerados e não remunerados da força de trabalho e da economia de cuidados em particular.⁸⁷

Recomendamos, ainda, um indicador que capte as externalidades da atividade econômica, notadamente suas externalidades ambientais, incluindo os custos de limpeza e assistência médica. Finalmente, recomendamos o desenvolvimento de um indicador ou indicadores para medir as dimensões de distribuição e equidade do crescimento econômico, que englobariam o crescimento da renda familiar e o acesso à educação, saúde e habitação⁸⁸.

Tabela 2. Uma agenda centrada no ser humano

Aumentar o investimento nas capacidades das pessoas

1. Reconhecer o **direito universal à aprendizagem ao longo da vida** e estabelecer um sistema eficaz de aprendizagem ao longo da vida que permita que as pessoas adquiram, melhorem e requalifiquem suas habilidades em todo o seu curso de vida.
 2. Intensificar os investimentos nas instituições, políticas e estratégias que **apoiarão as pessoas através das transições do futuro do trabalho**, construindo caminhos para os jovens nos mercados de trabalho, expandindo as escolhas para que trabalhadores mais velhos se mantenham economicamente ativos e preparando proativamente trabalhadores para transições no mercado de trabalho.
 3. Implementar **uma agenda transformadora e mensurável para a igualdade de gênero**, tornando o cuidado uma responsabilidade igualitária de homens e mulheres, garantindo a responsabilidade pelo progresso, fortalecendo a representação coletiva das mulheres, eliminando a discriminação baseada em gênero e acabando com a violência e o assédio no trabalho.
 4. Fortalecer os sistemas de proteção social **para garantir a cobertura universal da proteção social, do nascimento à velhice**, aos trabalhadores em todas as formas de trabalho, incluindo o trabalho autônomo, com base no financiamento sustentável e os princípios de solidariedade e compartilhamento de riscos.
-

Aumentar o investimento nas instituições do trabalho

5. Estabelecer uma **Garantia Universal do Trabalho** que forneça um piso de proteção trabalhista para todos os trabalhadores, que inclua os direitos fundamentais dos trabalhadores, um “salário digno adequado”, limites de horas de trabalho e garantia de locais de trabalho seguros e saudáveis.
 6. **Ampliar a soberania do tempo**, elaborando regimes de horário de trabalho que proporcionem aos trabalhadores maior escolha de programação e horários de trabalho para equilibrar vida profissional e pessoal, sujeito às necessidades da empresa por maior flexibilidade, bem como garantia de horas mínimas.
 7. **Promover ativamente a representação coletiva de trabalhadores e empregadores e o diálogo social** por meio de políticas públicas.
 8. **Aproveitar e gerenciar a tecnologia em apoio ao trabalho decente** e adotar uma abordagem “ser humano no comando” da tecnologia.
-

Aumentar o investimento no trabalho decente e sustentável

9. Criar incentivos para **promover investimentos** em áreas-chave para o trabalho decente e sustentável.
 10. Remodelar **as estruturas de incentivo aos negócios para incentivar investimentos de longo prazo** na economia real e **desenvolver indicadores suplementares de progresso em direção ao bem-estar**, à sustentabilidade ambiental e equidade.
-

ASSUMINDO A RESPONSABILIDADE



3. ASSUMINDO A RESPONSABILIDADE

Existe um grande contraste entre a extensão das mudanças transformadoras em andamento no mundo do trabalho e nosso nível de preparação para administrá-las, de modo que seus benefícios sejam potencializados e compartilhados de forma equitativa. Na ausência de uma ação mais convincente para antecipar e moldar a mudança para atingir os objetivos pactuados, existe o perigo de que esse desequilíbrio possa alimentar a incerteza e polarizar a opinião entre os que se veem vencedores no futuro do trabalho e os mais numerosos, que temem que só podem ser perdedores.

De fato, o sistema internacional já deu passos importantes na direção de tal ação com a adoção, em 2015, da Agenda 2030. Esta estabelece um plano abrangente para o desenvolvimento global para a próxima década e a causa comum em torno da qual se reunirá o sistema das Nações Unidas reformado. Acreditamos que as recomendações do nosso relatório podem dar uma contribuição importante para a implementação da Agenda 2030, em particular o Objetivo 8 sobre trabalho decente e crescimento econômico.

Pedimos a todas as partes interessadas que assumam a responsabilidade de construir o futuro do trabalho que desejamos. Uma ação urgente e determinada, nacional e internacionalmente, fará a diferença se puder abrir o compromisso e o agenciamento real de governos, organizações de empregadores e trabalhadores e instituições internacionais, cooperando em níveis mais altos de confiança, propósito comum e coerência do que existe hoje.

REVITALIZAÇÃO DO CONTRATO SOCIAL

Pedimos um revigoramento dedicado do contrato social, cuja importância para alcançar a justiça social foi destacada em todo o nosso relatório. Embora os princípios que alicerçam os contratos sociais sejam universais, a cobertura dos contratos sociais não foi suficientemente abrangente. Esperamos ver um compromisso explícito com contratos sociais inclusivos em todo o mundo, baseados no entendimento coletivo de que, em troca de sua contribuição para o crescimento e a prosperidade, as pessoas sejam protegidas contra as vicissitudes inerentes à economia de mercado, e que seus direitos sejam respeitados. A responsabilidade premente dos atores do mundo do trabalho é unir-se para moldar o futuro do trabalho que atenda às suas aspirações comuns. Esta é também uma responsabilidade para as gerações futuras. Para ter êxito, tais esforços exigem solidariedade entre pessoas, gerações, países e organizações internacionais.

A mudança transformadora marcará a vida profissional dos jovens que entram agora nos mercados de trabalho. Precisamos equipá-los individualmente com a melhor chance de navegar com sucesso pelas transições envolvidas e preparar nossas sociedades coletivamente para aproveitar ao máximo as oportunidades.

Recomendamos que todos os países estabeleçam estratégias nacionais sobre o Futuro do Trabalho, contando com seu desenvolvimento nas instituições existentes para o diálogo social ou, quando necessário, estabelecendo novas. Essas estratégias devem colocar em ação as recomendações do relatório, respondendo a circunstâncias nacionais específicas. Alcançar o diálogo inclusivo significa alcançar, por um lado, as diversas realidades de empresas, locais de trabalho e comunidades locais e, por outro, atravessar as fronteiras para captar as dimensões internacionais dos debates e as vantagens da sinergia.

AS RESPONSABILIDADES DA OIT

A nossa Comissão é independente e somos os únicos responsáveis pelo nosso relatório e recomendações. No entanto, estamos cientes de que o relatório será transmitido para discussão na Conferência Internacional do Trabalho do Centenário em junho de 2019 e será debatido nacionalmente em eventos do Centenário a serem convocados pelos Estados membros ao longo do ano. Portanto, oferecemos as seguintes recomendações sobre as responsabilidades específicas da Organização, ressaltando que ela deve permanecer fiel e ser guiada por seu mandato normativo fortemente baseado em direitos e no pleno respeito ao seu caráter tripartite.

Recomendamos que a OIT instaure os regimes institucionais para permitir ser o ponto focal no sistema internacional para o desenvolvimento e a análise comparativa de políticas para as estratégias nacionais para o futuro do trabalho. Também recomendamos que a OIT promova a coordenação entre todas as instituições multilaterais relevantes na formulação e implementação da agenda centrada no ser humano, apresentada em nosso relatório.

Recomendamos que a OIT priorize com urgência os principais desafios da mudança transformacional no trabalho. Ela precisa avaliar suas normas e garantir que estejam atualizadas, relevantes e sujeitas a supervisão adequada. Acima de tudo, vemos um papel estratégico para a OIT no aprofundamento da compreensão de como os processos de digitalização e automação continuam a afetar o mundo do trabalho, a fim de gerenciá-los para o benefício de todos. Isso inclui uma

avaliação dos efeitos das novas tecnologias no design do trabalho e no bem-estar do trabalhador.

Especificamente, recomendamos que a OIT estabeleça um laboratório de inovação em tecnologias digitais que possam apoiar o trabalho decente. O laboratório realizaria um piloto e facilitaria a adaptação e adoção de tecnologias para apoiar empregadores, trabalhadores e inspetorias do trabalho no monitoramento das condições de trabalho e forneceria treinamento e suporte sobre como analisar e usar os dados coletados. E, uma vez que a mudança tecnológica é um processo contínuo, não apenas um evento, recomendamos que a Organização crie um grupo de monitoramento de especialistas para acompanhar o caminho da inovação e assessorá-la sobre como deve enfrentar os desafios políticos que dela resultam.

Recomendamos que a OIT dê atenção especial à universalidade de seu mandato. Isto implica a intensificação de suas atividades para incluir aqueles que historicamente permaneceram excluídos da justiça social e do trabalho decente, especialmente os trabalhadores informais. Implica igualmente ações inovadoras para enfrentar a crescente diversidade de situações em que o trabalho é realizado, em particular o fenômeno emergente do trabalho digitalmente mediado na economia de plataformas. Consideramos uma garantia de trabalho universal como ferramenta adequada para lidar com esses desafios e recomendamos que a OIT dê atenção urgente aos meios de sua implementação.

RESPONSABILIDADES E DESAFIOS DO SISTEMA MULTILATERAL

Ao mesmo tempo em que o debate sobre o Futuro do Trabalho ocupa um papel central, o sistema multilateral enfrenta sérios questionamentos sobre sua eficácia e legitimidade. Os dois não são coincidentes. O multilateralismo está sob essa pressão precisamente por causa de dúvidas sobre sua capacidade de oferecer respostas confiáveis aos desafios globais do dia. Ao mostrar que, ao trabalhar em conjunto em total coerência, o sistema é capaz de fornecer tais respostas, fará muito para reconquistar o apoio político que precisa para operar em todo o seu potencial.

Recomendamos enfaticamente que todas as organizações relevantes do sistema multilateral explorem formas de fortalecer o trabalho conjunto substantivo para implementar as recomendações apresentadas neste relatório. Somos encorajados nesta recomendação pelo conhecimento de que as constituições e mandatos das organizações do sistema das Nações Unidas, as instituições de Bretton Woods e a

Organização Mundial do Comércio (OMC) refletem objetivos complementares e compatíveis. Seus mandatos estão interligados e se reforçam mutuamente, e suas sinergias embutidas precisam ser mais bem exploradas.

Recomendamos, em particular, o estabelecimento de relações de trabalho mais sistêmicas e substantivas entre a OMC, as instituições de Bretton Woods e a OIT. Existem ligações fortes, complexas e cruciais entre políticas comerciais, financeiras, econômicas e sociais. O sucesso da agenda de crescimento e desenvolvimento centrada no ser humano que propomos depende muito da coerência entre essas áreas políticas. As políticas comerciais e financeiras são meios importantes para o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual da pessoa por meio do trabalho decente.

Pela mesma lógica, recomendamos maior cooperação internacional em áreas específicas relacionadas ao trabalho. A ação multilateral e internacional precisa subscrever o contrato social. Por exemplo, no momento da publicação de nosso relatório, o sistema das Nações Unidas adotará formalmente os Pactos Globais sobre Migração Segura, Ordenada e Regular e sobre Refugiados.

Estes abrirão novas oportunidades para construir uma cooperação mais forte em todo o sistema sobre migração e acesso dos refugiados aos mercados de trabalho. Da mesma forma, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, adotados em junho de 2011, fornecem uma estrutura global amplamente apoiada para prevenir e abordar impactos adversos nos direitos humanos vinculados à atividade empresarial. Esse marco pode ser aproveitado para a promoção mais ampla da contribuição positiva dos negócios para os processos e objetivos que estabelecemos.

No mesmo sentido, recomendamos que a OIT prossiga junto com a Organização Mundial da Saúde e a UNESCO, respectivamente, os processos para implementar as recomendações da Comissão sobre segurança e saúde no trabalho e sobre a aprendizagem ao longo da vida.

COMENTÁRIO FINAL

A Comissão considera o seu relatório apenas como o início da viagem. Esperamos que a jornada seja levada adiante, com a participação mais ampla possível, nacional e internacionalmente.

Nossa tarefa tem sido identificar o que acreditamos ser os principais desafios para o futuro do trabalho e recomendar sua resolução.

Sabemos que essas questões estão sendo examinadas em outros locais e não esperamos que nossos pontos de vista sejam os únicos a serem ouvidos.

Mas estamos certos de duas coisas. Em primeiro lugar, uma vez que reúne governos, empregadores e trabalhadores do mundo e também por causa de seu mandato, a OIT está bem preparada para atuar como bússola e guia nessa jornada. Segundo, quaisquer que sejam os méritos de nosso próprio relatório, os assuntos que nos foram solicitados a considerar importam. Eles são importantes para as pessoas em todo o planeta e são importantes para o próprio planeta. Embora sejam árduos, os ignoramos por nossa conta e risco; e se pudermos dar boas respostas, ajudaremos a descortinar novas perspectivas extraordinárias para as gerações vindouras no trabalho.

NOTAS

1 A Comissão examinou o volume de análises e previsões sobre o provável impacto da inovação tecnológica no emprego futuro. Esta questão domina grande parte do debate sobre o futuro do trabalho e há estimativas divergentes sobre o número de empregos que serão criados e destruídos (ver Ernst, Merola e Samaan, 2018). A Comissão decidiu não proceder a mais modelos de simulação neste domínio.

2 Merkel, 2018.

3 O trabalho decente refere-se a oportunidades de trabalho que são produtivas e proporcionam uma renda justa; segurança no trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para as pessoas expressarem suas preocupações, organizarem e participarem das decisões que afetam suas vidas; e igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens. A Agenda do Trabalho Decente tem quatro prioridades estratégicas: promover o emprego; desenvolver e fortalecer as medidas de proteção social; promover o diálogo social e o tripartismo; e respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Veja a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008.

4 Dois bilhões de trabalhadores (1.983 milhões), representando 61,2% da população empregada no mundo (OIT, 2018a, p. 13).

5 OIT, 2018b, p. 8.

6 Estima-se que 40,3 milhões de pessoas foram vítimas da escravidão moderna em 2016; quase um quarto estava abaixo dos 18 anos (OIT, 2017a).

7 OIT, 2017b, p. 2; Messenger, 2018, p. 3.

8 OIT, 2016.

9 Evidências para economias de alta renda mostram que a maioria teve uma dissociação entre o crescimento real do salário médio e o crescimento da produtividade, explicando por que a participação da renda do trabalho (a parcela da remuneração do trabalho no PIB) em muitos países permanece substancialmente abaixo do início dos anos 90. (OIT, 2018d; OECD, 2018). Adicionado ao quebra-cabeças analítico está a preocupação de que nossa medida de

produtividade em uma era de inteligência artificial e automação esteja cada vez mais fora de sincronia com a experiência econômica geral. Isso se deve, em particular, ao papel das “empresas de fronteira” (empresas líderes de alta produtividade em cada setor) e à difusão desigual da tecnologia dentro das indústrias e entre os países. (Andrews, Criscuolo e Gal, 2015; Dorn et al., 2017).

10 OIT, 2018d.

11 No geral, a medida de desigualdade global Gini vem diminuindo desde os anos 80, embora ainda esteja em um nível muito alto em termos históricos (Bourguignon e Morrisson, 2002; Lakner e Milanovic, 2016). A desigualdade de renda dentro do país (em média, globalmente) aumentou, acompanhada por uma concentração de riqueza pelos primeiros 1% da distribuição de renda (Alvaredo et al., 2018). A desigualdade salarial medida pela medida D9/D1 aumentou na maioria dos países da OCDE (OIT, 2014).

12 Preâmbulo da Constituição da OIT, 1919.

13 O contrato social tem sua gênese nas obras de filósofos políticos como Thomas Hobbes (1651), John Locke (1690), Jean-Jacques Rousseau (1762) e, no século XX, John Rawls (1971). Explica a base da legitimidade da autoridade do Estado sobre os cidadãos. Os indivíduos concordam com certos limites em suas liberdades inalienáveis em troca da proteção de seus direitos e satisfação dos interesses da sociedade.

14 O diálogo social é um processo no qual representantes de governos, empregadores e trabalhadores trocam informações, consultam e negociam uns com os outros para construir um consenso e enfrentar os principais desafios econômicos e sociais.

15 OIT, 2017c, p. 24.

16 OIT, 2018b, p. 8.

17 Messenger, 2018, p. 2.

18 OIT, 2017d.

19 Para crescentes desigualdades, consultar nota 11; para desigualdades intergeracionais, consultar Narayan et al., 2018; Nybom, 2018.

- 20 Consultar a publicação “OIT Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)”.
- 21 Uma sociedade ativa ao longo da vida responde aos desafios estruturais apresentados pelo envelhecimento da população. É uma sociedade em que a vontade e a capacidade das pessoas idosas são plenamente utilizadas. Promove o emprego de pessoas mais idosas, caso decidam continuar a trabalhar, e procura reduzir os encargos de proteção social para as gerações futuras. Consultar Seike, 2016.
- 22 Sen, 1999. Para mais sobre a abordagem de competências, consultar Nussbaum, 2000 e 2013.
- 23 A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em 1948, proclama em seu artigo 26: “todos têm o direito à educação” (NU, 1948).
- 24 Nybom, 2018.
- 25 Consultar Schmid, 1998 e 2017 sobre mercados de trabalho de transição, e Anxo, Bosch e Rubery, 2008 sobre transições em etapa de vida. Ambas literaturas identificam políticas que visam apoiar as pessoas nas transições.
- 26 Schmillen e Umkehrer, 2017.
- 27 Para o caso da África, consultar Lopes, 2019, p. 112.
- 28 Na União Europeia, a duração média da vida ativa aumentou de 32,9 anos em 2000 para 35,9 em 2017 (consultar Eurostat; Gratton e Scott, 2016).
- 29 Consultar a publicação “ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)”.
- 30 O teletrabalho refere-se ao uso de TICs com o objetivo de trabalhar fora das instalações do empregador. (Consultar Eurofound e OIT, 2017).
- 31 OIT, 2018e.
- 32 OIT, 2018f; consultar também Grimshaw e Rubery, 2015, para políticas que abordam a diferença salarial para maternidade.
- 33 OIT, 2018d.
- 34 Berg et al., 2018; Adams e Berg, 2017; Barzilay e Ben-David, 2017.
- 35 Mann e O’Neil, 2016.
- 36 Apenas 29% da população mundial recebe cobertura por sistemas integrais de segurança social que incluem toda a gama de benefícios; 55 por cento são completamente desprotegidos (OIT, 2017d).
- 37 Behrendt e Nguyen, 2018; OIT, 2018g.
- 38 Consultar “ILO Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)”.
- 39 OIT, 2017d.
- 40 Preâmbulo da Constituição da OIT, 1919.
- 41 A Convenção sobre a Fixação dos Salários Mínimos da OIT, 1970 (Nº 131), prevê um salário mínimo, levando em consideração: (a) as necessidades dos trabalhadores e suas famílias, levando em conta o nível geral de salários no país, o custo de vida, benefícios de seguridade social e os padrões de vida relativos de outros grupos sociais; e (b) fatores econômicos, incluindo os requisitos de desenvolvimento econômico, níveis de produtividade e a conveniência de alcançar e manter um alto nível de emprego. As modalidades de implementação podem ser projetadas para também abordar as taxas por peça e o pagamento por hora para os trabalhadores autônomos.
- 42 Constituição da OIT, 1919.
- 43 “ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)”.
- 44 A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, reconhece o direito a um padrão de vida adequado à saúde e ao bem-estar (art. 25). O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (Art. 7 (b)) reconhece o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis. Este direito se aplica à saúde mental e física.
- 45 OIT, 2017b.
- 46 Consultar “ILO Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)”.
- 47 Consultar “ILO Employment Relationship Recommendation, 2006 (No.198)”.

- 48** Lee, McCann e Messenger, 2007.
- 49** Messenger, 2018.
- 50** Ibid.
- 51** Este é um campo crescente de investigação empírica; consultar Wheatley, 2017.
- 52** Hayter, 2015; consultar também a Nota 11.
- 53** Brandl e Lehr, 2016.
- 54** Johnston e Land-Kazlauskas, 2018. Para várias iniciativas, inclusive o primeiro acordo coletivo na economia de plataforma, assinado na Dinamarca, consultar: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>
- 55** Kabeer, Milward e Sudarshan, 2013.
- 56** Hayter e Lee, 2018; Doellgast, Lillie e Pulignano, 2018.
- 57** Luterbacher, Prosser e Papadakis, 2018.
- 58** Grimshaw, Bosch e Rubery, 2014.
- 59** OIT, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
- 60** Os Órgãos de Supervisão da OIT examinaram alegações de violência antissindical envolvendo 32 países em 2016, 32 países em 2017 e 30 países em 2018. Consultar Relatórios da Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações 2017–2018, 2019 (a ser publicado) e Relatórios do Comitê de Liberdade Sindical, 377–387
- 61** Um grande corpo de trabalho empírico se baseia nos primeiros insights de Wrzesniewski e Dutton, 2001.
- 62** Essas também são chamadas de plataformas de crowdworking, já que elas trabalham em crowdsourcing. Nossa discussão não está se referindo a plataformas de trabalho locais, onde o trabalho é alocado por meio de aplicativos de software (apps), pois suas operações estão sujeitas às regulamentações da jurisdição local.
- 63** Berg et al., 2018.
- 64** Consultar a Nota 3.
- 65** OIT, 2018e, p. 273.
- 66** Benería, Berik e Floro, 2015; Folbre, 2006. O investimento na economia do cuidado complementa a orçamentação macroeconômica com igualdade de gênero em andamento em muitos países, projetada para garantir que os recursos sejam coletados e gastos de maneira igualitária ao gênero. Também fortalece os esforços do governo para reduzir o trabalho de cuidado não remunerado pelas crianças; estima-se que 54 milhões de crianças com idades entre 5 e 17 anos trabalhem em tarefas domésticas (incluindo cuidados) pelo menos 21 horas por semana (OIT, 2017c).
- 67** OIT, 2018e; Razavi, 2012.
- 68** O Acordo de Paris de 2015 sobre mudança climática e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) reconhecem o imperativo de evitar mais danos às pessoas e ao planeta. Consultar: <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>.
- 69** Consultar OIT, 2015.
- 70** OIT, 2018c.
- 71** Ibid.
- 72** OIT, 2018e.
- 73** OIT, 2017e. Consultar também Bhatt, 2015.
- 74** UNECA e AU, 2009.
- 75** Karnik, 2018.
- 76** OIT, 2018c.
- 77** A comunidade global reconheceu explicitamente a importância da construção de infraestrutura resiliente no Objetivo 9 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e a realização de muitos outros ODS também depende disso. Consultar: <https://sustainabledevelopment.un.org/>.
- 78** Kenney, Rouvinen e Zysman, 2015; Nathan, 2018.
- 79** Bakhshi, Frey e Osborne, 2015.
- 80** Isto pode acontecer através de políticas coordenadas destinadas a fomentar o financiamento da dívida, o alívio da dívida, a reestruturação da dívida e a boa gestão da dívida, conforme apropriado. Ver Agenda de Ação de Addis Abeba (NU, 2015).

81 Notamos um consenso emergente que se desenvolveu desde a crise financeira de 2008-09 entre assessores de política de alto nível e acadêmicos que pedem uma mudança nas abordagens de governança corporativa. Estes incluem ideias sobre a representação de múltiplas partes interessadas, relatórios corporativos integrados e incentivos fiscais, entre outros. (Appelbaum e Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).

82 Nas últimas três décadas, as economias da OCDE reduziram, em média, as taxas de impostos corporativos de cerca de 45% em meados dos anos 80 para 24% em 2018. Isso reduz a participação do imposto corporativo na receita total do governo e, de acordo com o Secretário-Geral da OCDE, levanta “questões desafiadoras” para os governos que buscam sustentar serviços públicos, programas sociais e infraestrutura vitais. (Houlder, 2017; consultar também OIT, 2011; base de dados fiscais da OCDE: <http://www.oecd.org/tax/>).

83 A riqueza descentralizada que escapa do imposto é uma das principais acusações do atual sistema econômico. O FMI descobriu que 40% de todo investimento estrangeiro direto – no valor de US \$ 12 trilhões – é “artificial”, consistindo em investimento financeiro canalizado através de “reservatórios corporativos vazios”, sem atividade real. (FMI, 2018).

84 As megaempresas digitais operam em um ambiente “o vencedor leva a maioria” caracterizado por vantagens de pioneirismo, poder de mercado, inteligência de big data e “economias de escala do lado da demanda” (Consultar UNCTAD, 2018).

85 Berik, 2018; Stiglitz, Sen e Fitoussi, 2009.

86 O progresso nos dados sobre o uso do tempo e a nova definição estatística internacional do trabalho viabilizam isso. Em 2013, a 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho introduziu uma nova definição de trabalho que inclui também a produção de bens e serviços fornecidos no lar e na comunidade, incluindo trabalho não remunerado e voluntário.

87 Suh e Folbre, 2016; Antonopoulos e Hirway, 2010; Budlender, 2008; Hirway e Jose, 2011.

88 Aqui seguimos o trabalho pioneiro de Thomas Piketty et al.; consultar, por exemplo, Piketty, Saez e Zucman, 2018.

BIBLIOGRAFIA

- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers*, paper available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3048711>.
- Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. (eds). 2018. *World Inequality Report 2018* (Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University Press).
- Andrews, D.; Criscuolo, C.; Gal, P. 2015. *Frontier firms, technology diffusion and public policy: Micro evidence from OECD countries*, OECD Working Paper No. 2 (Paris, OECD).
- Antonopoulos, R.; Hirway, I. (eds). 2010. *Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries* (New York, Palgrave Macmillan).
- Anxo, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2008. *The welfare state and life transitions: A European perspective* (Cheltenham/Northampton, Edward Elgar).
- Appelbaum, E.; Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (New York, Russell Sage Foundation).
- Bakhshi, H.; Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Creativity vs. robots: The creative economy and the future of employment* (London, Nesta).
- Barzilay, A.R.; Ben-David, A. 2017. "Platform inequality: Gender in the gig economy", in *Seton Hall Law Review*, Vol. 47, No. 2, pp. 393–431.
- Batt, R. 2018. "When Wall Street manages Main Street: Managerial dilemmas, sustainability and inequality", in *Journal of the British Academy*, Vol. 6, pp. 65-96.
- Behrendt, C.; Nguyen, Q.A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Research Paper No.1, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Benería, L.; Berik, G.; Floro, M.S. 2015. *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (London, Routledge).
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M.S. 2018. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Geneva, ILO).
- Berik, G. 2018. *Toward more inclusive measures of economic well-being: Debates and practices*, Future of Work Research Paper No. 2, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Bhatt, E.R. 2015. *Anubandh: Building hundred-mile communities* (Ahmedabad, Navajivan Publishing House).
- Bourguignon, F.; Morrisson, C. 2002. "Inequality among world citizens: 1820-1992", in *American Economic Review*, Vol. 92, No. 4, pp. 727-744.
- Brandl, B.; Lehr, A. 2016. "The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries", in *Economic and Industrial Democracy*, 4 October.
- Budlender, D. 2008. *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Gender and Development Programme Paper No. 4 (Geneva, UNRISD).
- Bullen, M.L. 2007. "Human resource accounting: A useful tool for measurement and management in organizations", in *Leadership and Organizational Management Journal*, Vol. 2, No. 8, pp. 85-103.
- Chang, J.-H.; Phu, H. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Bureau for Employers' Activities Working Paper No. 9 (Geneva, ILO).
- Deakin, S. 2018. "Reversing financialization: Shareholder value and the legal reform of corporate governance", in C. Driver and G. Thompson (eds): *Corporate governance in contention* (Oxford, Oxford University Press).
- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (eds). 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe* (Oxford, Oxford University Press).

- Dorn, D.; Katz, L.F.; Patterson, C.; Van Reenen, J. 2017. "Concentrating on the fall of the labor share", in *American Economic Review*, Vol. 107, No. 5, pp. 180-185.
- Eaton, A.E.; Schurman, S.J.; Chen, M.A. (eds). 2017. *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NY, ILR Press of Cornell University Press).
- Ernst, E.; Merola, R.; Samaan, D. 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, Future of Work Research Paper No. 5, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Eurofound; ILO. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg and Geneva).
- Eurostat. *Duration of working life – annual data* [lfsi_dwl_a] (indicator). Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat> [5 Dec. 2018].
- Folbre, N. 2006. "Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy", in *Journal of Human Development*, Vol. 7, No. 2, pp. 183-199.
- . 2012. "Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 4, pp. 597-619.
- Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Technology at work: The future of innovation and employment*, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS) (Oxford and New York, University of Oxford and CitiGroup).
- Gratton, L.; Scott, A. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (London, Bloomsbury).
- Grimshaw, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2014. "Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 470-498.
- ; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series (Geneva, ILO).
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 95-122.
- . 2018. "Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?", in Hayter and Lee (eds), 2018, pp. 69-114.
- ; Lee, C.-H. (eds). 2018. *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- Hirway, I.; Jose, S. 2011. "Understanding women's work using time-use statistics: The case of India", in *Feminist Economics*, Vol. 17, No. 4, pp. 67-92.
- Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B. Macpherson (ed.) (London, Penguin, 1985).
- Houlder, V. 2017. "OECD countries in bout of corporate tax competition", in *Financial Times*, 13 Sep.
- IASB (International Accounting Standards Board). 2011. *IAS 19: Employee benefits* (London).
- ILO (International Labour Office). 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Geneva).
- . 2013. *National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance* (Geneva).
- . 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva).
- . 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Geneva).
- . 2016. *Workplace stress: A collective challenge* (Geneva).

- . 2017a. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage* (Geneva).
- . 2017b. *ILO Flagship Programme, OSH-GAP: Occupational Safety and Health Global Action for Prevention* (Geneva).
- . 2017c. *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016* (Geneva).
- . 2017d. *World Social Protection Report 2017-19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva).
- . 2017e. *Portfolio of policy guidance notes on the promotion of decent work in the rural economy* (Geneva).
- . 2018a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (3rd ed.) (Geneva).
- . 2018b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018* (Geneva).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Geneva).
- . 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap* (Geneva).
- . 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Geneva).
- . 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, ILO Regional Office).
- . 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Issue Brief No. 12 (Geneva).
- . 2018h. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality*, Future of Work Issue Brief No. 3 (Geneva).
- IMF (International Monetary Fund). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington, DC).
- ITU (International Telecommunication Union). 2017. *ICT Facts and Figures 2017* (Geneva).
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (Geneva, ILO).
- Jubé, S. 2018. "Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité", in A. Supiot (ed.): *Face à l'irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (Paris, Collège de France).
- Kabeer, N.; Milward, K.; Sudarshan, R. 2013. "Organising women workers in the informal economy", in *Gender and Development*, Vol. 21, No. 2, pp. 249-263.
- Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Kenney, M.; Rouvinen, P.; Zysman, J. 2015. "The digital disruption and its societal impacts", in *Journal of Industry, Competition and Trade*, Vol. 15, No. 1, pp. 1-4.
- Lakner, C.; Milanovic, B. 2016. "Global income distribution: From the fall of the Berlin Wall to the Great Recession", in *World Bank Economic Review*, Vol. 30, No. 2, pp. 203-232.
- Lazonick, W. 2014. "Profits without prosperity", in *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 9, pp. 46-55.
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (London and New York, Routledge and International Labour Office).
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (Yale, CT, Yale University Press, 2003).
- Lopes, C. 2019. *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt* (London, Palgrave Macmillan).

- Luterbacher, U.; Prosser, A.; Papadakis, K. 2017. "An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3-4, pp. 309-341.
- Mann, G.; O'Neil, C. 2016. "Hiring algorithms are not neutral", in *Harvard Business Review* (9 Dec.).
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy* (London, Allen Lane, Penguin).
- McKinsey Global Institute. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity*.
- Merkel, A. 2018. *Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress* [Speech by Federal Chancellor Merkel at the 21st Ordinary DGB Federal Congress], Berlin, 15 May (Berlin, Federal Government of Germany, 2018). Available at: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658 [28 Nov. 2018].
- Messenger, J.C. 2018. *Working time and the future of work*, Future of Work Research Paper Series No. 6 (Geneva, ILO).
- Narayan, A.; Van der Weide, R.; Cojocaru, A.; Lakner, C.; Redaelli, S.; Gerszon Mahler, D.; Ramasubbaiah, R.G.N.; Thewissen, S. 2018. *Fair progress? Economic mobility across generations around the world* (Washington, DC, World Bank).
- Nathan, D. 2018. *Technology and the future of work: The unorganized sector and global value chains* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Nussbaum, M.C. 2000. *Women and human development: The capabilities approach* (Cambridge, Cambridge University Press).
- . 2013. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Nybom, M. 2018. *Intergenerational mobility: A dream deferred?*, Research Paper No. 7, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2016. *Automation and independent work in a digital economy*, Policy Brief on the Future of Work (Paris).
- . 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy* (Paris).
- . Tax database. Available at: www.oecd.org/tax/ [24 Oct. 2018].
- Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. 2018. "Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 133, No. 2, pp. 553–609.
- Plender, J. 2016. "Blowing the whistle on buybacks and value destruction", in *Financial Times*, 29 Feb.
- Rani, U. 2017. "Minimum wage policies and their effects in developing countries: A comparative perspective," in *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 60, No. 1 (Mar.), pp. 33-55.
- Rawls, J. 1971. *A theory of justice* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Razavi, S. (ed.). 2012. *Seen, heard and counted: Rethinking care in a development context* (London, Wiley-Blackwell).
- Rousseau, J.-J. 1762. *The social contract, or principles of political right*. Available in many editions, public domain.
- Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).
- . 2017. "Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies," in *The New Palgrave Dictionary of Economics* (London, Palgrave Macmillan).

- Schmillen, A.; Umkehrer, M. 2017. "The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3-4, pp. 465-494.
- Seike, A., 2016. "Towards a lifelong active society: Coping with Japan's changing population", in *Asia & the Pacific Policy Studies*, Vol. 3, No. 3, pp. 533-539.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom* (New York, Anchor Books).
- Stiglitz, J.E.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report> [3 Dec. 2018].
- Suh, J.; Folbre, N. 2016. "Valuing unpaid child care in the U.S.: A prototype satellite account using the American Time Use Survey", in *Review of Income and Wealth*, Vol. 62, No. 4, pp. 668-684.
- UN (United Nations). 1948. *Universal Declaration of Human Rights* (Paris).
- . 2015. *Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development* (Addis Ababa Action Agenda), A/RES/69/313 (New York).
- UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). 2018. *Trade and Development Report 2018: Power, platforms and the free trade delusion* (Geneva).
- UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (New York).
- UNECA (United Nations Economic Commission for Africa); AU (African Union). 2009. *Economic report on Africa 2009: Developing African agriculture through regional value chains* (Addis Ababa, UNECA).
- WEF (World Economic Forum). 2018. *The Future of Jobs Report 2018* (Geneva).
- Wheatley, D. 2017. "Autonomy in paid work and employee subjective well-being", in *Work and Occupations*, Vol. 44, No. 3, pp. 296-328.
- World Bank. 2016. *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington, DC).
- Wrzesniewski, A.; Dutton, J.E. 2001. "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", in *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 179-201.

ANEXO

MEMBROS DA COMISSÃO GLOBAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO

COPRESIDENTES

Sr. Stefan Löfven, Primeiro-Ministro da Suécia desde 2014 e líder dos socialdemocratas desde 2012. Antes de se tornar primeiro-ministro, o Sr. Löfven era um sindicalista ativo e serviu como primeiro presidente do sindicato IF Metall de 2006 a 2012. O Sr. Löfven também trabalhou como soldador e ombudsman no norte da Suécia durante mais de 15 anos.

Sr. Matamela Cyril Ramaphosa, Presidente da República da África do Sul desde fevereiro de 2018, após sua eleição como presidente do Congresso Nacional Africano (ANC) em 2017. Como presidente da Assembleia Constituinte em 1994, ele foi responsável pela supervisão da elaboração da primeira Constituição democrática da África do Sul. Ramaphosa tem ampla e extensa experiência empresarial e também foi fundamental na criação do centro sindical nacional Congresso dos Sindicatos Sul-Africanos (COSATU).

MEMBROS

Sr. Thorben Albrecht, Gerente Federal do Partido Socialdemocrata da Alemanha (SDP) desde 2018. De janeiro de 2014 a março de 2018, foi Secretário de Estado no Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais. Seus projetos legislativos mais importantes incluem a introdução de um salário mínimo legal na Alemanha e o lançamento do diálogo “Trabalho 4.0”.

Srta. Haifa Al Kaylani, Presidente fundadora do Fórum Internacional da Mulher Árabe, é bem conhecida na comunidade internacional por promover a liderança das mulheres e o fortalecimento da juventude na região do Oriente Médio e Norte da África (MENA) e globalmente. Economista de desenvolvimento e bolsista da Iniciativa de Liderança Avançada de Harvard, ela fundou a Haseel, um projeto piloto inovador na Jordânia que oferece modelos inovadores para agricultura sustentável na região MENA. A Srta. Al Kaylani atua em vários Conselhos e recebeu inúmeros prêmios e distinções no Reino Unido, no mundo árabe e internacionalmente em reconhecimento ao seu trabalho.

Srta. Winnie Byanyima, Diretora-Executiva da Oxfam International, uma rede global que trabalha em mais de 90 países para um mundo justo sem pobreza. Ela é uma líder global de direitos das mulheres, defensora dos direitos humanos e uma autoridade em desigualdade econômica. Antes da Oxfam, a Srta. Byanyima liderou as diretorias de gênero e desenvolvimento no Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (2006–13) e na Comissão da União Africana (2004–06). Ela também serviu 11 anos no Parlamento ugandense.

Professora Chinsung Chung, professora de sociologia na Universidade Nacional de Seul, República da Coreia. A professora Chung foi presidente da Associação Coreana de Estudos sobre Mulheres e da Associação Sociológica Coreana. Atualmente é Presidente da Associação Coreana de Estudos sobre Direitos Humanos e Presidente do Comitê de Igualdade de Gênero da Agência Nacional de Polícia e da cidade de Seul. A professora Chung também atuou como Membro do Subcomissão da ONU sobre a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos do Comitê Consultivo do Conselho de Direitos Humanos da ONU e atualmente está no Comitê das Nações Unidas para a Eliminação da Discriminação Racial.

Srta. Claudia Costin, Diretora do Centro de Excelência e Inovação em Políticas Educacionais (CEIPE), um think tank da Fundação Getúlio Vargas, uma das principais universidades privadas do Brasil, onde é professora. A Srta. Costin é professora visitante na Harvard Graduate School of Education e atuou como Diretora Sênior de Educação Global no Banco Mundial de 2014 a 2016. Antes de ingressar no Banco Mundial, ela foi Secretária de Educação do Município do Rio de Janeiro (2009–14) e serviu como Ministra Federal da Administração Pública e Reforma do Estado.

Sr. Alain Dehaze, Diretor Presidente (CEO) do Grupo Adecco desde 2015, depois de atuar como membro de seu Comitê Executivo por vários anos. Antes de ingressar no Grupo Adecco em 2009, o Sr. Dehaze atuou como CEO da empresa holandesa de serviços de pessoal Humares e da USG People quando esta assumiu a Solvus. Desde 2016, ele tem sido presidente da Rede Global de Aprendizagem (GAN), bem como Administrador da Iniciativa do Sistema do Fórum Econômico Mundial sobre Trabalho Educacional e Gênero.

Professor Enrico Giovannini, economista e estatístico, é membro do Clube de Roma e Diretor da Aliança Italiana para o Desenvolvimento Sustentável. Desde 2002, ele é professor titular na Universidade de Roma Tor Vergata e Professor de Desenvolvimento Sustentável na Universidade LUISS. O Professor Giovannini foi Ministro do Trabalho e Políticas Sociais no Governo Letta (2013–14), Presidente do Instituto Italiano de Estatística (2009–13) e Diretor de Estatística e Estatístico Chefe da OCDE (2001–09).

Srta. Olga Golodets, Vice Primeiro Ministro da Federação Russa para o Esporte, Turismo e Desenvolvimento Cultural desde maio de 2018. Em 2012, a Srta. Golodets foi nomeada Vice Primeira Ministra encarregada dos assuntos sociais e políticas do gabinete. Suas nomeações anteriores incluem: Diretora, Departamento de Política Social e Recursos Humanos (1999–2001) e Diretora-Geral Adjunta para Recursos Humanos e Política Social (2002–08) da Empresa de Mineração e Metalurgia Norilsk Nickel; Vice-prefeita de Moscou (2010–12); Presidente da Associação Interindustrial de Empregadores de toda a Rússia e Presidente da Diretoria da Soglasie Insurance Company (2008–10); e Vice-Governadora para Assuntos Sociais na Área Autônoma de Taimyr (2001).

Srta. Rebeca Grynszpan, Secretária-Geral da Conferência Ibero-Americana desde 2014. Antes desta nomeação, Grynszpan ocupou o cargo de Subsecretária-Geral das Nações Unidas e foi Administradora Associada do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) entre 2006 e 2010. Antes de ingressar na Nações Unidas, ela atuou como vice-presidente da Costa Rica de 1994 a 1998.

Sr. Philip Jennings foi o Secretário Geral fundador da UNI Global Union, um novo sindicato global criado em 2000 para moldar o futuro mundo do trabalho, e continuou nessa função até 2018. A estratégia da UNI “Breaking Through” construiu membros da união na nova economia, negociou acordos globais com multinacionais e lutou para melhorar as cadeias de abastecimento com o Acordo de Bangladesh sobre Segurança na Fábrica. O Sr. Jennings é cofundador da World Players Association, que representa 85.000 jogadores profissionais de todo esporte. Ingressou na Federação Internacional de Empregados (FIET) em 1980, atuando como seu Secretário Executivo de 1985 a 1989 e como Secretário-Geral entre 1989 e 1999. Antes de ingressar na FIET, trabalhou como oficial sindical do União Bancária, Seguradora e Financeira do Reino Unido (1976-1979).

Professor Carlos Lopes, Professor da Escola Mandela de Governança Pública da Universidade da Cidade do Cabo, África do Sul. É também membro da Equipe de Reforma da União Africana e da organização High Representative for Partnerships com a Europa. O professor Lopes liderou várias instituições das Nações Unidas, incluindo, mais recentemente, a Comissão Econômica das Nações Unidas para a África. Atualmente, ele atua em vários Conselhos e Comissões Globais e é um autor amplamente publicado.

Srta. Reema Nanavaty é líder da Associação de Mulheres Autônomas (SEWA), onde tem sido ativa desde 1984. Eleita como sua quarta Secretária-Geral em 1999, a Srta. Nanavaty levou a SEWA a novos patamares, tornando-se o maior sindicato de trabalhadores do setor informal. Ela ajudou a estabelecer milhares de federações de trabalhadoras, associações, cooperativas, museus, empresas de cadeia de varejo, centros de facilitação de comércio, clínicas digitais e escolas de administração em toda a Índia, Nepal, Sri Lanka e Afeganistão, em áreas que variam de artesanato tradicional, produtos agroalimentares, meios de subsistência sustentáveis e empreendimentos rurais para silvicultura, captação de água, energia solar e financiamento verde. Em 2013, em reconhecimento ao seu trabalho, ela foi condecorada com a homenagem nacional da Índia, Padma Shri.

Embaixatriz Joséphine Ouédraogo, Embaixatriz do Burkina Faso na República Italiana e representante permanente do Burkina Faso junto da Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura (FAO), Programa Alimentar Mundial (PAM) e Fundo Internacional para o Desenvolvimento Agrícola (FIDA) desde dezembro de 2016. A Srta. Ouédraogo foi fundadora de uma empresa de pesquisa e treinamento com foco em questões de desenvolvimento local, regional e nacional em Burkina Faso. Se tornou diretora do Centro Africano para Gênero e Desenvolvimento da Comissão Econômica das Nações Unidas para a África em 1997 e liderou a ONG internacional Enda-Tiers Monde de 2007 a 2011. Ela participou do governo de transição em Burkina Faso como Ministra da Justiça, Direitos Humanos e Promoção Cívica (2014–16).

Sr. Richard Samans é Diretor Executivo e Membro do Conselho de Administração do Fórum Econômico Mundial (WEF), responsável pela Política e Impacto Institucional. Ele também colidira o Centro do Fórum para a Quarta Revolução Industrial, com sede em San Francisco. O Sr. Samans atuou como Diretor-Geral do Global Green Growth Institute de 2011 a 2013. Ele também atuou como Assistente Especial de Política Econômica Internacional para o Presidente dos EUA, Bill Clinton, bem como Diretor Sênior para Assuntos Econômicos Internacionais no Conselho de Segurança Nacional, entre outras posições que ocupou no governo, no setor privado e nos think tanks. Desde 2007 é também presidente do Conselho de Normas de Divulgação Climática.

Professor Atsushi Seike, Conselheiro Executivo para Assuntos Acadêmicos na Universidade Keio de Tóquio desde 2017, após ter trabalhado durante oito anos como Presidente da Universidade. As funções atuais do Professor Seike em comitês governamentais incluem o cargo de Presidente do Conselho para a Promoção da Reforma do Sistema de Previdência Social, Presidente do Comitê da Indústria de Transformação do Conselho de Estrutura Industrial e Presidente Honorário do Instituto de Pesquisa Econômica e Social. Ele foi presidente da Sociedade Japonesa de Gestão de Recursos Humanos de 2015 a 2017.

Dr. Alwyn Didar Singh, ex-secretário-geral da Federação das Câmaras de Comércio e Indústria indianas e Secretário aposentado do Governo da Índia. Dr. Singh é membro sênior do Delhi Policy Group desde 2018; também atua como Presidente do Grupo de Diáspora da Rede de Conhecimento sobre Migração no Banco Mundial. Em março de 2017, o Dr. Singh foi nomeado Membro Global do Instituto IC2 da Universidade do Texas, nos Estados Unidos.

Srta. Kristin Skogen Lund, CEO da Schibsted Media Group desde dezembro de 2018. De 2012 a 2018, Skogen Lund foi Diretora-Geral da Confederação da Empresa Norueguesa. Ocupou cargos executivos em empresas de mídia e telecomunicações, como Telenor, Aftenposten, Scanpix e Scandinavia Online, além de atuar no conselho de diretores da Ericsson. Desde 2015, é membro da Comissão Global sobre Economia e Clima. Possui MBA pelo INSEAD e é bacharel em Estudos Internacionais e Administração de Empresas pela Universidade de Oregon, Estados Unidos.

Professor Alain Supiot, docente no Collège de France, Paris, doutorado em Direito e Doutor H.C. da Universidade de Louvain, Bélgica, e da Universidade Aristóteles de Salônica, Grécia. Foi eleito membro correspondente da British Academy em 2015 e é membro honorário do Institut Universitaire de France, onde lecionou de 2001 a 2012. O professor Supiot ocupou a cadeira “État Social et Mondialisation: analyse juridique des solidarités” no Collège de France desde 2012. Em 2008, fundou o Nantes Institute of Advanced Studies. O Professor Supiot é um estudioso de renome mundial e é amplamente publicado em vários idiomas. Sua pesquisa se concentra principalmente no direito do trabalho e na filosofia e teoria do direito.

Sr. Darren Walker, Presidente da Fundação Ford, é líder nos setores sem fins lucrativos e filantrópicos. O Sr. Walker liderou o comitê de filantropia que ajudou a trazer uma solução para a histórica falência da cidade de Detroit (2013-14) e atualmente preside a Aliança de Investimento de Impacto dos EUA. Antes de ingressar na Fundação Ford em 2013, foi vice-presidente da Rockefeller Foundation, onde gerenciou a iniciativa Rebuild New Orleans após o furacão Katrina. Na década de 1990, o Sr. Walker atuou como Diretor de Operações (COO) da Abyssinian Development Corporation – a maior organização de desenvolvimento comunitário do Harlem. Anteriormente, ele tinha uma carreira de uma década em direito internacional e finanças no escritório de advocacia Cleary, Gottlieb, Steen & Hamilton e no United Bank of Switzerland (UBS).

Sr. Xiaochu Wang, Vice-Presidente da Comissão de Relações Exteriores do 12º Congresso Nacional Popular da República Popular da China desde 2013. Antes da sua eleição para esse cargo, foi Vice-Ministro de Recursos Humanos e Segurança Social, responsável pelas políticas e programas nacionais de recursos humanos, desenvolvimento e gestão, bem como reforma do sistema de pessoal nas instituições públicas. Desde 2005, Wang tem sido Comissário da Comissão Internacional do Serviço Civil (ICSC) das Nações Unidas.

Srta. Jayathma Wickramanayake, Enviada do Secretário-Geral da ONU sobre a Juventude desde junho de 2017. Nomeada aos 26 anos de idade, nesta função, a Srta. Wickramanayake trabalha para ampliar os esforços de promoção e engajamento da juventude da ONU e serve como representante e assessora do Secretário-Geral. Originária do Sri Lanka, trabalhou extensivamente no desenvolvimento e participação de jovens e desempenhou um papel fundamental na transformação do setor de desenvolvimento da juventude em seu país de origem.

Nota: A Srta. Ameenah Gurib-Fakim, ex-Presidente da República de Maurício, atuou como Copresidente da Comissão Global durante suas duas primeiras reuniões.

PARTICIPANTES EX OFFICIO*

Sr. Luc Cortebееck, ex-presidente do Conselho de Administração da OIT (2017-18). Anteriormente, o Sr. Cortebееck atuou como vice-presidente da Confederação Sindical Internacional (2006-14); Presidente da Confederação Sindical ACV-CSC, Bélgica (1999-2011); Vice-presidente do Comitê Consultivo Sindical da OCDE (1999-2012); Presidente do Grupo dos Trabalhadores da Comissão sobre a Aplicação de Normas da OIT (2000-11); Presidente da World Solidarity, uma ONG de desenvolvimento (2011-16); e Presidente do Grupo de Trabalhadores e Vice-Presidente do Conselho de Administração da OIT (2011-17).

Embaixador Claudio De la Puente, Presidente do Conselho de Administração da OIT. O Sr. De la Puente tem 40 anos de carreira no Serviço Exterior do Peru: atuou como Vice-Ministro de Relações Exteriores (2014-15); Diretor-Geral para as Américas (2010-14); Diretor de Assuntos Sul-Americanos; Diretor de Segurança e Defesa; Embaixador do Peru na Austrália (2005-10) e no Reino Unido (2017); Vice-Chefe da Missão em Washington, DC (1999-2002) e em Bogotá (1997-99); Conselheiro, Bruxelas (1990-1994); e Encarregado de Negócios, Copenhague (1985-86). Em 2017, foi nomeado Representante Permanente do Peru junto às Nações Unidas e à Organização Mundial do Comércio (OMC), em Genebra, e depois eleito Presidente do Conselho de Administração da OIT.

Sr. Mthunzi Mdwaba, fundador, Presidente e CEO da TZoro IBC, consultoria global estratégica, de investimentos e negócios. Originalmente da África do Sul rural e um desportista de resistência, o Sr. Mdwaba é um empresário, homem de negócios e executivo de sucesso, bem como promotor apaixonado de negócios nas suas diversas formas, em países desenvolvidos e em desenvolvimento. Atualmente ocupa vários cargos estratégicos na área de empregadores globais, incluindo o de vice-presidente da OIT na Organização Internacional de Empregadores (OIE), o que faz dele o porta-voz do empregador e, conseqüentemente, um dos dois vice-presidentes do Conselho de Administração da OIT. Preside o Grupo de Trabalho sobre Políticas de Direitos Humanos e Conduta Empresarial Responsável da IOE e é Presidente do Conselho da Productivity SA. Também é Professor Adjunto de Direito na Universidade do Cabo Ocidental (UWC).

Sr. Guy Ryder, Diretor-Geral da OIT, foi eleito pela primeira vez em 2012 e iniciou um segundo mandato em 2017. Ele serviu à OIT em várias funções, inclusive como Diretor Executivo para normas trabalhistas e princípios e direitos fundamentais no trabalho. Anteriormente, o Sr. Ryder foi o primeiro Secretário-Geral da Confederação Sindical Internacional (CSI) (2006-10) e Secretário-Geral da Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (ICFTU) (2002-2006). É graduado pela Universidade de Cambridge.

* Os Diretores do Conselho de Administração participaram dos debates da Comissão a convite dos Copresidentes e do Diretor-Geral, levando em conta seu status no Conselho de Administração. Entretanto, as contribuições de todos os Comissários foram feitas a título pessoal e, no caso desses participantes ex officio, as suas opiniões não comprometeram a posição dos grupos que representam na OIT. No entanto, a fim de preservar a independência da Comissão e tendo em mente os diferentes pareceres e recomendações considerados no relatório preliminar, ficou decidido que os participantes ex officio não seriam signatários do relatório final.

Produzido pela Unidade de Produção de Publicações (PRODOC) da OIT.

Projeto gráfico e tipográfico, preparação de manuscritos, edição de texto, layout e composição, revisão, impressão, publicação eletrônica e distribuição.

A OIT esforça-se para usar papel proveniente de florestas geridas de uma forma ambientalmente sustentável e socialmente responsável.

Código: ELK-WEI-CORREDIT-ICA