

Trabalho para um futuro mais brilhante

100
1919-2019

EMBARGO ESTRITO

Não publique nem distribua
antes de 22 de janeiro de
2019, terça-feira, às 9:30 no
Horário de Greenwich (10:30
no Horário da Europa Central
)



TRABALHO PARA UM FUTURO MAIS BRILHANTE

COMISSÃO GLOBAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Direitos Autorais © International Labour Organization 2019

Primeira publicação em 2019

As publicações da Organização Internacional do Trabalho usufruem de direitos autorais sob o Protocolo 2 da Convenção Universal dos Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Para direitos de reprodução ou tradução, deve ser feita uma solicitação às Publicações da OIT (Direitos e Licenciamento), endereço: *International Labour Office, CH-1211 Genebra 22, Suíça*, ou por e-mail: rights@ilo.org. A Organização Internacional do Trabalho aceita de bom grado tais solicitações.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados junto a uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias de acordo com as licenças emitidas para as mesmas para esse fim. Visite www.ifrro.org para localizar a organização de direitos de reprodução no seu país.

Trabalho Para Um Futuro Mais Brilhante – Comissão Global Sobre O Futuro Do Trabalho

Escritório Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2019

ISBN 978-92-2-132795-0 (impresso)

ISBN 978-92-2-132796-7 (pdf online)

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

13.01.1

Também disponível em árabe: ISBN 978-92-2-132811-7 (impresso), ISBN 978-92-2-132812-4 (pdf online); chinês: ISBN 978-92-2-132815-5 (impresso), ISBN 978-92-2-132816-2 (pdf online); francês: ISBN 978-92-2-132799-8 (impresso), ISBN 978-92-2-132800-1 (pdf online);

alemão: ISBN 978-92-2-132819-3 (impresso), ISBN 978-92-2-132820-9 (pdf online); russo: ISBN 978-92-2-132807-0 (impresso), ISBN 978-92-2-132808-7 (pdf online); e espanhol: ISBN 978-92-2-132803-2 (impresso), ISBN 978-92-2-132804-9 (pdf online).

Catalogação em Dados de Publicação da OIT

As designações empregadas nas publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação do material não implicam na opinião de qualquer parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a situação legal de qualquer país, área ou território ou de suas autoridades, ou sobre a delimitação de suas fronteiras.

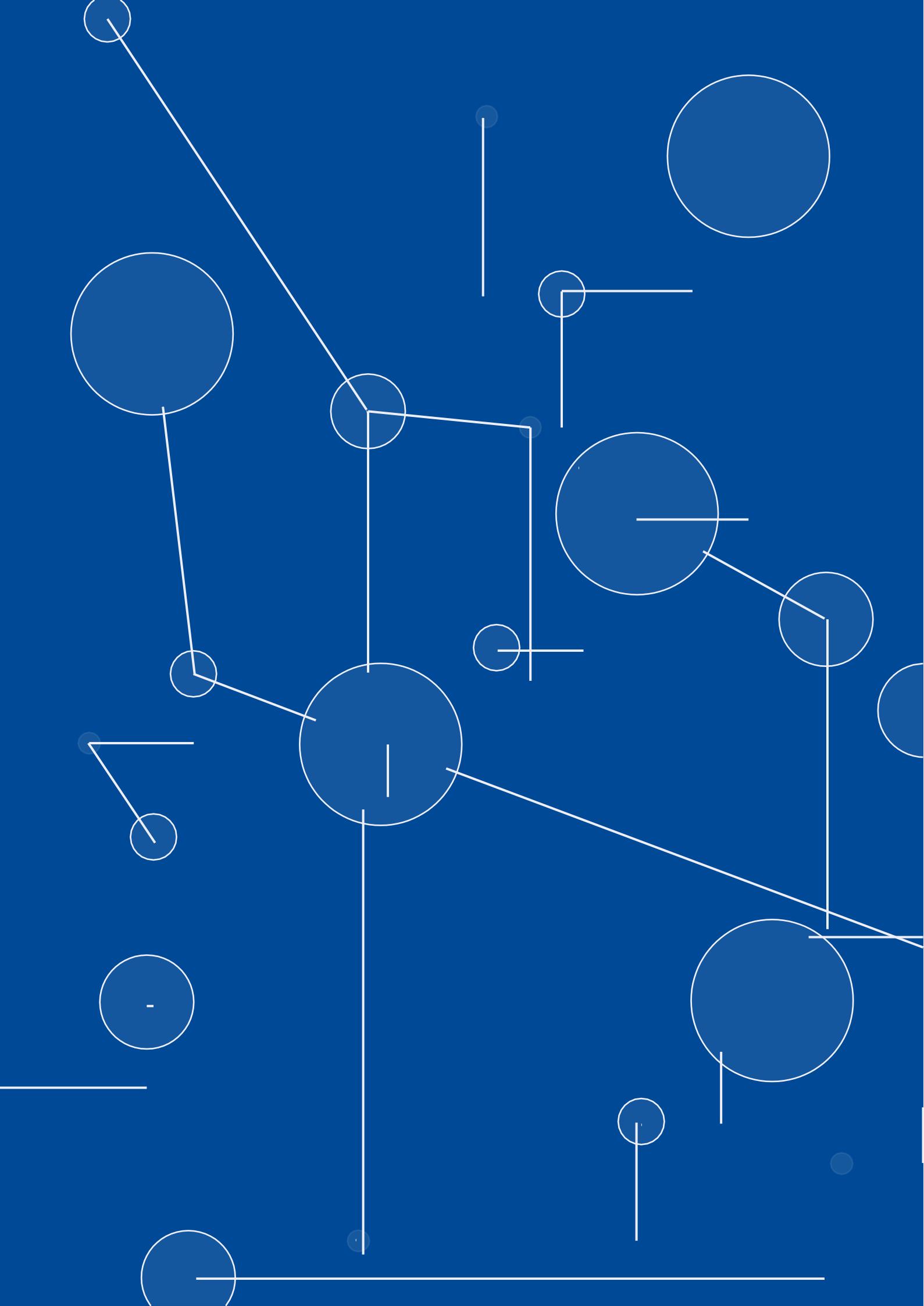
A responsabilidade pelas opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recaí unicamente sobre os seus autores, e a publicação não constitui um endosso pela Organização Internacional do Trabalho das opiniões ali expressas.

A referência a nomes de empresas e produtos e processos comerciais não implica seu endosso pela Organização Internacional do Trabalho, e qualquer falha em mencionar uma determinada empresa, produto ou processo comercial não é um sinal de desaprovação.

Informações sobre publicações e produtos digitais da OIT podem ser encontradas em: www.ilo.org/publins.

ÍNDICE

Prefácio.....	5
<hr/>	
SUMÁRIO EXECUTIVO	9
<hr/>	
1. APROVEITAR O MOMENTO	17
<hr/>	
2. ESTABELECER O CONTRATO SOCIAL: UMA AGENDA CENTRADA NO SER HUMANO	27
2.1 Aumentar o investimento nas capacidades das pessoas	29
Aprendizagem por toda a vida para todos	30
Apoiar as pessoas durante as transições	32
Uma agenda transformadora visando a igualdade entre gêneros	34
Fortalecer a proteção social	35
2.2 Aumentar o investimento nas instituições do trabalho	37
Estabelecer uma Garantia Universal de Trabalho	38
Expandir a autonomia sobre o tempo	40
Revitalizar a representação coletiva	41
Tecnologia para trabalho decente	43
2.3 Aumentar o investimento em trabalho decente e sustentável	45
Transformar as economias visando promover o trabalho decente e sustentável	46
Mudar incentivos: em direção a um modelo de negócios e econômico centrado no ser humano	49
.....	51
<hr/>	
3. ASSUMIR A RESPONSABILIDADE	53
Revigorar o Contrato Social	54
As responsabilidades da OIT	55
Responsabilidades e desafios do sistema multilateral.....	56
Comentário final.....	57
<hr/>	
Observações.....	59
Bibliografia.....	65
Anexo. Membros da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho..	71



PREFÁCIO

Como Presidente ou Primeiro-Ministro, um indivíduo tem o privilégio de se envolver em muitos eventos e processos. Mas para nós dois, co-presidir a Comissão Global Sobre o Futuro do Trabalho tem sido realmente especial. Esta é uma reflexão sobre as questões envolvidas e sobre como trabalhou esta Comissão.

Temos, em nossas histórias pessoais, experiência na indústria e sindicatos. A partir de nossas próprias experiências, sabemos a importância do trabalho, mas também o poder das soluções conjuntas alcançadas através do diálogo social entre empregadores e empregados.

Nos nossos respectivos países, África do Sul e Suécia, assistimos a – e fizemos parte de – transformações sociais centradas nas mudanças no mercado de trabalho. Portanto, nós agradecemos sobremaneira a oportunidade de fazer parte de uma jornada para refletir sobre as atuais transformações globais pelas quais todas as nossas sociedades estão passando.

A Comissão Global Sobre o Futuro do Trabalho começou o seu trabalho em outubro de 2017 a convite do Diretor-Geral da OIT. Ela se reuniu quatro vezes durante o ano seguinte e a última reunião ocorreu em novembro de 2018. Foi uma conversa contínua sobre todos os aspectos do mundo do trabalho, identificando os principais desafios e oportunidades e tentando elaborar recomendações para a ação de todas os envolvidos, incluindo governos, empregadores e sindicatos.

O conjunto de membros da Comissão é um notável concerto de indivíduos bem-sucedidos de todo o mundo, de diferentes setores e origens e com diferentes experiências e perspectivas. Foi um prazer profundo trabalhar com um grupo tão dedicado e conhedor.

Cada membro da Comissão fez um esforço extraordinário. Apesar das agendas lotadas, todos contribuíram e participaram além do que foi solicitado. Os membros também fizeram sua própria pesquisa e participaram de sessões menores de diálogo sobre políticas para explorar melhor as questões selecionadas.

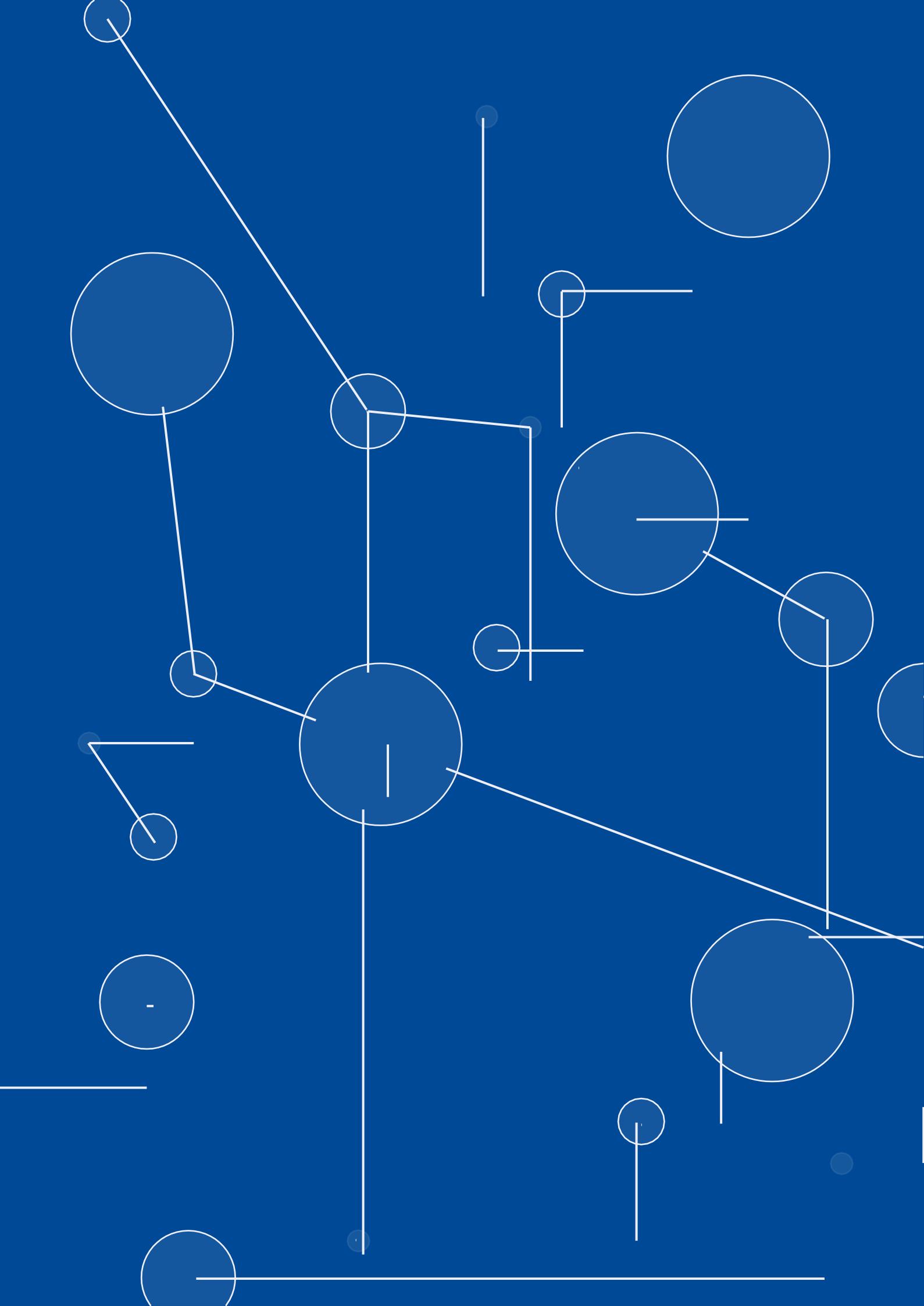
Para escrever um relatório conciso, restringindo-nos aos principais problemas, não foi fácil. Pode haver pontos de divergência entre os membros da Comissão, todos eles podem não concordar com todas as propostas, e várias boas idéias foram apresentadas durante as discussões, inclusive sobre como implantar nossas recomendações, o que não foi possível incluir no relatório.

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

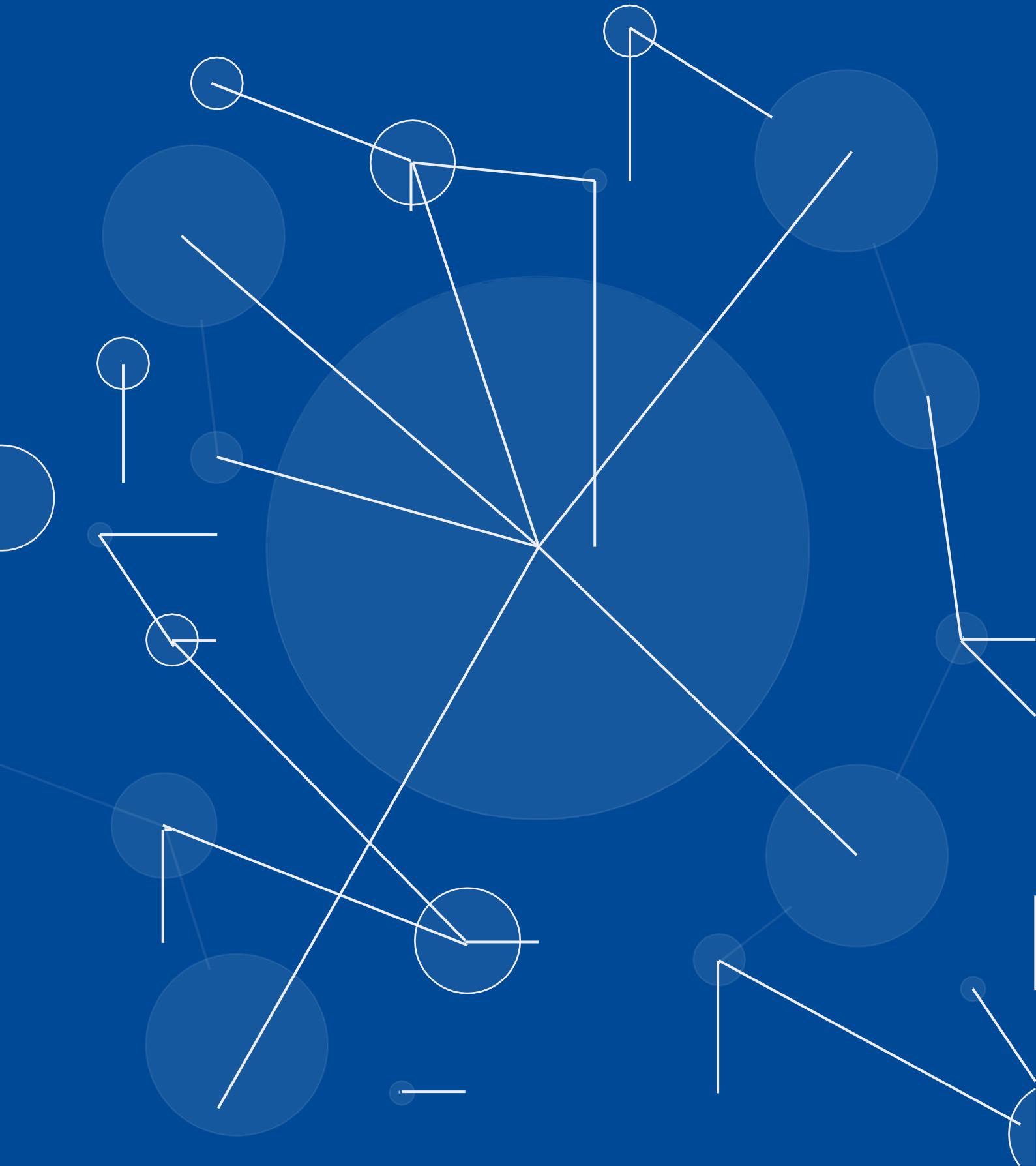
Nossa expectativa é de que o relatório retrate a urgência das mudanças que o mundo do trabalho está enfrentando e forneça idéias sobre como gerenciar e alavancar essas transformações. Nossa esperança agora é que este relatório inspire mais discussões sobre uma ampla gama de questões - incluindo, por exemplo, como fortalecer o espaço democrático para o diálogo social e como os modelos de negócios podem ser melhor alinhados com uma agenda centrada no ser humano. Desejamos tornar este relatório o mais legível e relevante possível para uma ampla gama de leitores - de formuladores de políticas de alto nível a jovens estudantes, trabalhadores e líderes empresariais, empreendedores de plataforma e trabalhadores informais - porque estamos convencidos de que, se todos estiverem ciente das 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



SUMÁRIO EXECUTIVO



O futuro do trabalho

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

Inúmeras oportunidades estão à frente para melhorar a qualidade de vida profissional, expandir a escolha, desfazer a desigualdade de gênero, reverter os danos causados pela desigualdade global e muito mais. No entanto, nada disso acontecerá por si só. Sem uma ação decisiva, estaremos nos encaminhando para um mundo que amplia as desigualdades e incertezas existentes.

Os avanços tecnológicos – inteligência artificial, automação e robótica – criarião novos empregos, mas aqueles que perderem seus empregos nessa transição poderão ser os menos preparados para aproveitar as novas oportunidades. As habilidades de hoje não corresponderão aos trabalhos de amanhã e as habilidades recém-adquiridas podem se tornar rapidamente obsoletas. A adoção de medidas de respeito à ecologia em 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 de 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 outros podem pressionar os mercados de trabalho e os sistemas de previdência social, mas, nessas mudanças, existem novas possibilidades de oferecer sociedades ativas e inclusivas.

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

Aproveitar o momento: Revigorar o contrato social

Forjar esse novo caminho requer uma ação comprometida por parte dos governos, bem como das organizações patronais e de trabalhadores. Precisam revigorar o contrato social que dá 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 garantir a relevância desse contrato para a gestão das mudanças que estão acontecendo, quando participarem plenamente todos os atores do mundo do trabalho, incluindo os muitos milhões de trabalhadores atualmente excluídos.

Uma agenda centrada no ser humano

Propomos uma **agenda para o futuro do trabalho que seja centrada no ser humano**, que fortaleça o contrato social, colocando as pessoas e o trabalho que fazem no centro da política econômica e social e da prática de negócios. Essa agenda consiste em três pilares de ação, os quais, combinados, impulsionariam o crescimento, a igualdade 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 consumo de carbono, nossa abordagem vai além do capital humano para as dimensões mais amplas do desenvolvimento e progresso nos padrões de vida, incluindo os direitos e permitindo um ambiente favorável que ampliem as oportunidades das pessoas e melhorem seu bem-estar.

- *Um direito universal à aprendizagem por toda a vida, que permita que as pessoas adquiram habilidades e evoluam continuamente.* A aprendizagem por toda a vida abrange a aprendizagem formal e informal, desde a primeira infância e a educação básica até à aprendizagem de adultos. Governos, trabalhadores e empregadores, assim como instituições educacionais, têm responsabilidades complementares na construção de um ecossistema de aprendizagem por toda a vida, que seja efetivo e adequadamente financiado.
- *Aumentar os investimentos nas instituições, políticas e estratégias que apoiarão as pessoas no futuro das transições de 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 opções ampliadas que lhes permitam permanecer economicamente ativos pelo tempo que escolherem e que criarião uma sociedade ativa por toda a vida. Todos os trabalhadores precisarão de apoio através do crescente número de transições no mercado de trabalho por todas as suas vidas. As políticas ativas do mercado de trabalho precisam se tornar proativas e os serviços públicos de emprego devem ser expandidos.
- *Implementar uma agenda transformadora e mensurável visando a igualdade de gênero.* O mundo do trabalho começa em casa. Da licença paternidade ao investimento em serviços de saúde pública, as políticas precisam promover o compartilhamento do trabalho não-remunerado em casa, para criar uma verdadeira igualdade de oportunidades no local de trabalho. Fortalecer a voz e a liderança das mulheres, eliminar a violência e o assédio no trabalho e implementar políticas de transparência salarial são condições prévias para a igualdade de gênero. Também são necessárias medidas específicas para abordar a igualdade de gênero em empregos possibilitados pela tecnologia de amanhã.

- *Fornecer proteção social universal, desde o nascimento até idade avançada.* O futuro do trabalho requer um sistema de proteção social forte e responsável, baseado nos princípios da solidariedade e do compartilhamento de riscos, que apóie as necessidades das pessoas ao longo do ciclo de vida. Isso exige um piso de proteção social que ofereça um nível básico de proteção para todos que a necessitem, complementado por esquemas de seguro social contributivo que forneçam níveis de proteção aumentados.

2. Aumentar o Investimento nas Instituições do Trabalho

Nossas recomendações buscam fortalecer e revitalizar as instituições de trabalho. Desde regulamentações e contratos de trabalho até acordos coletivos e sistemas de inspeção do trabalho, essas instituições são as bases das sociedades justas. Forjam caminhos para a formalização, reduzem a pobreza dos trabalhadores e asseguram um futuro do trabalho com dignidade, segurança econômica e igualdade.

- *Estabelecer uma Garantia Universal do Trabalho.* Todos os trabalhadores, independentemente de seu acordo contratual ou situação de emprego, devem gozar dos direitos fundamentais dos trabalhadores, um “salário mínimo decente” (Constituição da OIT, 1919), limites máximos de horas de trabalho e proteção da segurança e saúde no trabalho. Acordos coletivos ou leis e regulamentos podem aumentar este piso de proteção. Essa proposta também permite que a segurança e a saúde no trabalho sejam reconhecidas como um princípio fundamental e correto no trabalho.
- *Expandir a autonomia sobre o tempo.* Os trabalhadores precisam de maior autonomia sobre sua jornada de trabalho, ao mesmo tempo em que atendem às necessidades da empresa. Utilizar a tecnologia para expandir a escolha e alcançar um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal pode ajudá-los a realizar esse objetivo e a lidar com as pressões que vêm com a indefinição das fronteiras entre o horário de trabalho e o tempo privado. Serão necessários esforços contínuos para estabelecer limites máximos da jornada trabalho ao lado de medidas para melhorar a produtividade, assim 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 por meio do diálogo social como um bem público, promovida ativamente por meio de políticas públicas.* Todos os trabalhadores devem gozar da liberdade de associação e do direito à negociação coletiva, com o Estado como garantidor de tais direitos. As organizações de trabalhadores e empregadores devem fortalecer sua legitimidade representativa por meio de técnicas inovadoras de organização que alcancem aqueles que estão engajados em novos modelos de negócios, inclusive por meio do uso de tecnologia. Também devem usar seu poder de convocação para trazer diversos interesses à discussão.

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

3. Aumentar o Investimento em Trabalho Decente e Sustentável

Recomendamos investimentos transformativos, alinhados com a Agenda de 2030 das Nações Unidas Para o Desenvolvimento Sustentável.

- *Incentivos para promover investimentos em áreas-chave para um trabalho decente e sustentável.* Tais investimentos também favorecerão 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 reside o futuro de muitos trabalhadores do mundo, deveria tornar-se uma prioridade. É necessário direcionar o investimento para uma infraestrutura física e digital de alta qualidade para desfazer as divisões e oferecer suporte a serviços de alto valor.
- *Remodelar as estruturas de incentivos às empresas para abordagens de investimento de longo prazo e explorar indicadores suplementares de desenvolvimento humano e de bem-estar.* Tais ações podem incluir políticas fiscais justas, padrões contábeis corporativos revisados, maior representação dos envolvidos e mudanças nas práticas de denúncia. Novas medidas de progresso do país também precisam ser desenvolvidas para dar conta das dimensões distributivas do crescimento, o valor do trabalho não-remunerado realizado na manutenção dos lares e comunidades e as externalidades da atividade econômica, tais como a degradação ambiental.

Assumir a responsabilidade

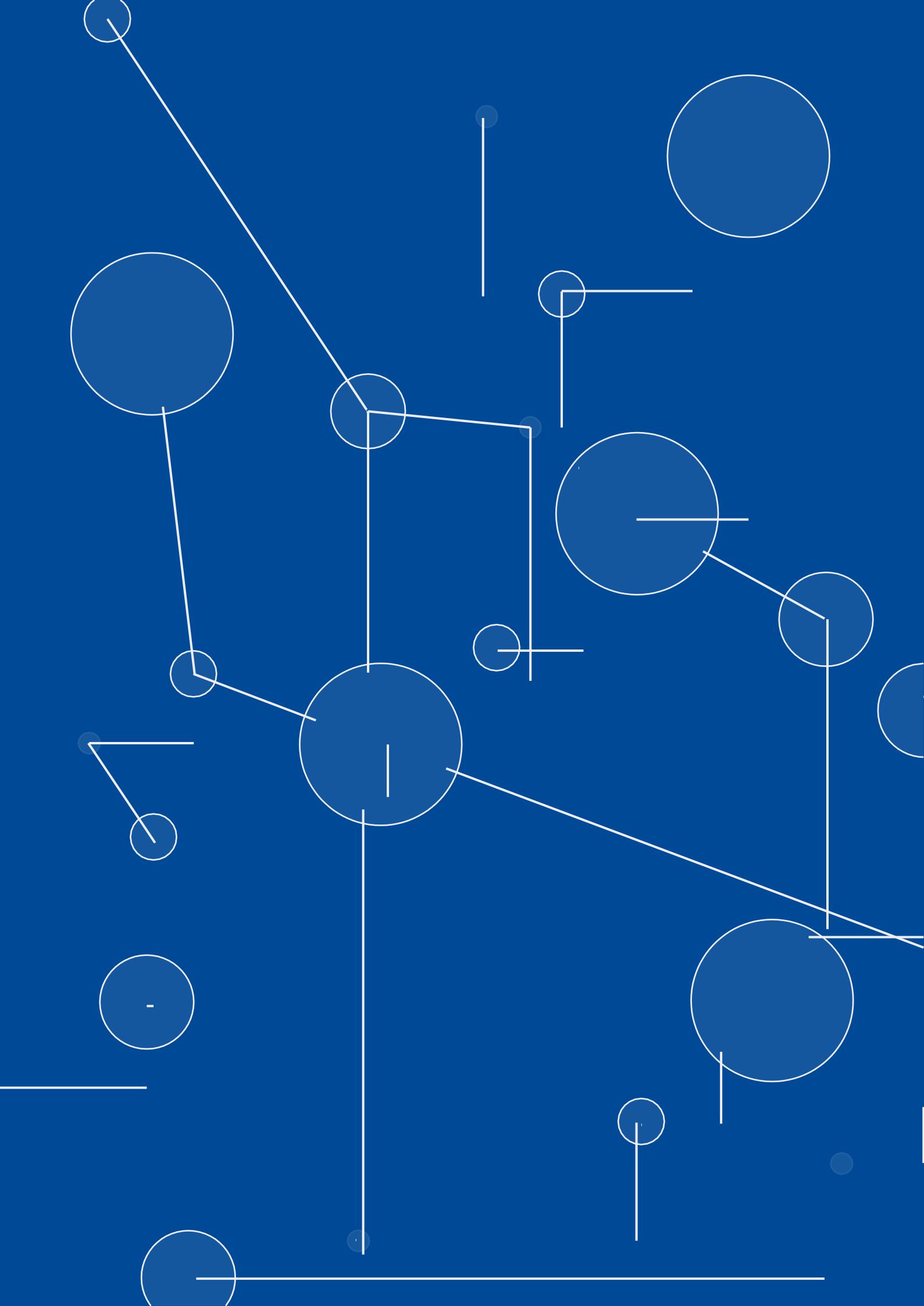
Apelamos a todos os envolvidos para que assumam a responsabilidade de construir um futuro de trabalho justo e equitativo. A ação urgente para fortalecer o contrato social em cada país requer um aumento do investimento nas capacidades das pessoas e das instituições de trabalho e o aproveitamento das oportunidades visando um trabalho decente e sustentável. Os países precisam estabelecer estratégias nacionais sobre o futuro do trabalho, através do diálogo social entre os governos e as 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 as 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.

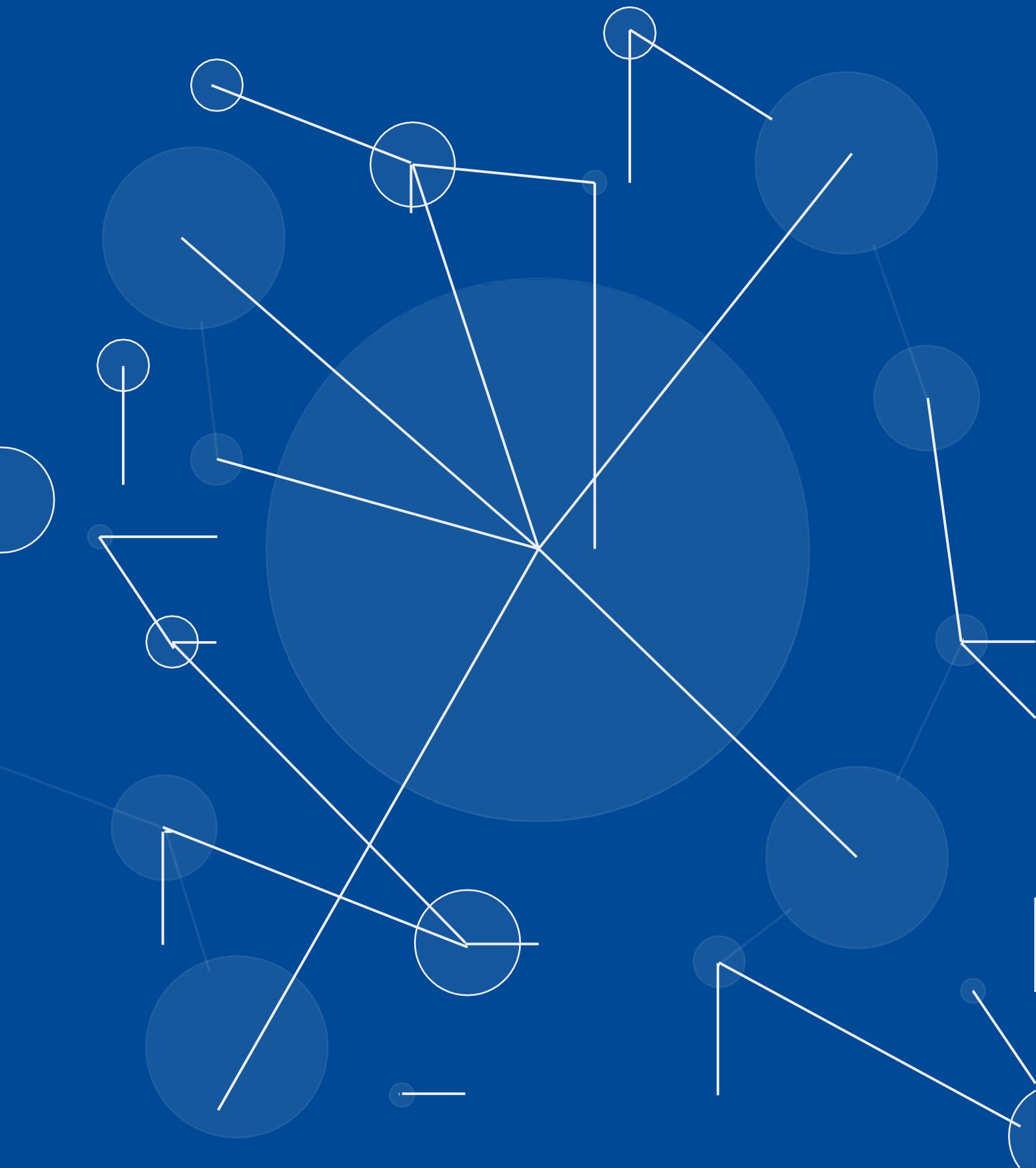
A OIT tem um papel único a desempenhar no apoio à execução dessa agenda, guiada pelo seu mandato normativo baseado, nos direitos e no pleno respeito pelo seu caráter tripartido. A OIT pode se tornar um ponto focal no sistema internacional de diálogo social, orientação e análise do futuro nacional das estratégias de trabalho, assim 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 uma atenção especial à universalidade do mandato da OIT. Isso 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 em ações inovadoras para abordar 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 implantação.

Vemos este relatório como o começo de uma jornada. Como a OIT reúne os governos, empregadores e trabalhadores do mundo, é bem adequada para ser uma bússola e guia para a jornada adiante.



APROVEITAR O MOMENTO



1. APROVEITAR O MOMENTO

O trabalho nos sustenta. É dessa forma que atendemos às nossas necessidades materiais, fugimos da pobreza e construímos vidas decentes. Além de nossas necessidades materiais, o trabalho pode nos dar um senso de identidade, pertencimento e propósito. Pode expandir nossas escolhas, permitindo-nos vislumbrar de maneira otimista nosso próprio futuro.

O trabalho também tem um 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.

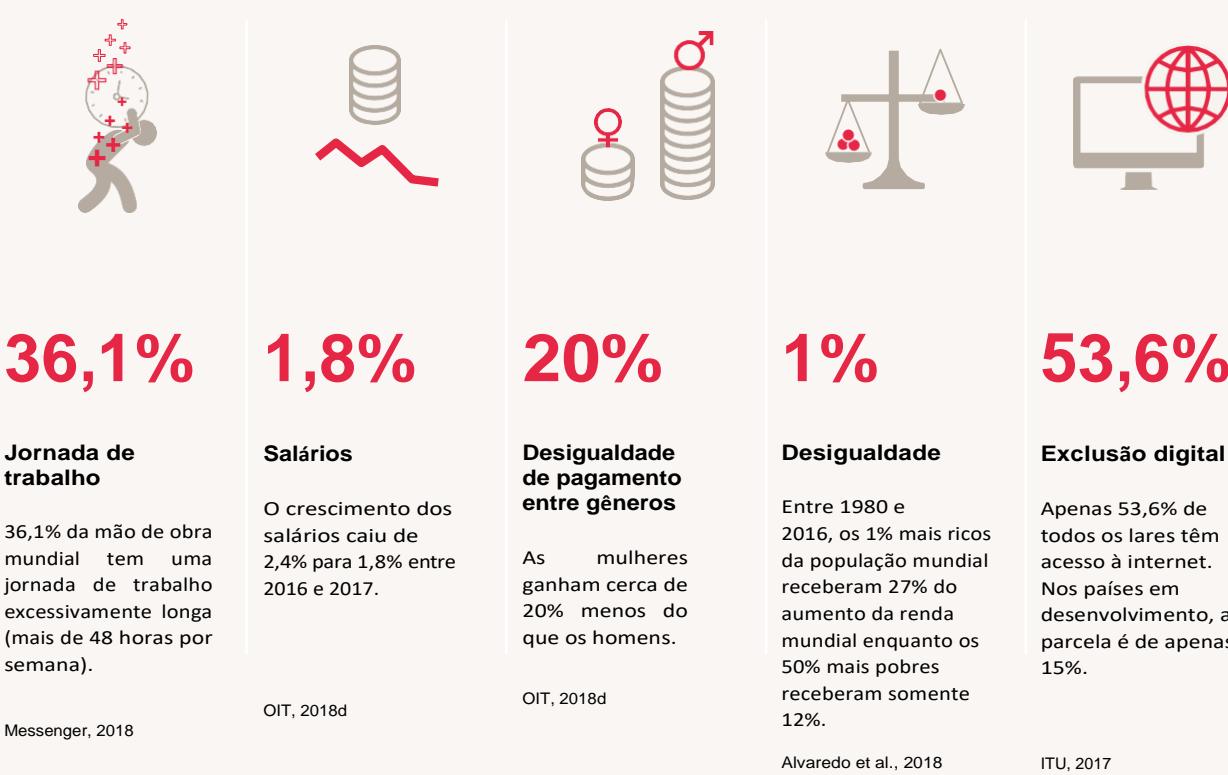
No entanto, o trabalho também pode ser perigoso, insalubre e mal pago, imprevisível e instável. Em vez de expandir nosso senso de possibilidade, pode nos fazer sentir presos, literal e emocionalmente. E para aqueles incapazes de encontrar trabalho, pode ser uma fonte de exclusão.

Enfrentamos agora um dos desafios mais importantes dos nossos tempos, uma vez que mudanças fundamentais e disruptivas na vida profissional afetam inherentemente 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 – criaram 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 de hoje não corresponderão aos empregos de amanhã e habilidades recém-adquiridas podem rapidamente se tornar obsoletas. Deixada para o seu curso atual, a economia digital provavelmente ampliará as diferenças regionais e de gênero. E os sites de trabalho coletivo e trabalho mediado por aplicativos que compõem a economia da plataforma poderiam recrutar as práticas de trabalho do século XIX e as futuras gerações de “diaristas digitais”.² Transitar para um futuro de trabalho que respeite o planeta e busque deter a alteração climática afetará 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. O envelhecimento das populações em outras regiões exercerá uma pressão adicional nos sistemas de previdência e assistência social. Em nossos esforços para criar um trabalho decente,³ a tarefa ficou mais difícil.

Esses novos desafios se sobrepõem aos existentes, que ameaçam exacerbar (ver infográfico na página 20). O desemprego permanece inaceitavelmente alto e há bilhões de trabalhadores em empregos informais.⁴ Incríveis 300 milhões de trabalhadores vivem em extrema pobreza.⁵ Milhões de homens, mulheres e crianças são vítimas 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 desgaste emocional no local de trabalho exacerbou os riscos à saúde mental.⁸ O crescimento salarial não tem acompanhado o crescimento da produtividade⁹ e a parcela da renda nacional destinada aos trabalhadores diminuiu. A desigualdade entre os ricos e todos os demais está aumentando.

Tabela 1. Estimativas das transformações futuras no mercado de trabalho

Fonte	Estimativas
Tecnologia	Frey e Osborne, 2015 47% dos trabalhadores nos Estados Unidos correm o risco de ter seus empregos substituídos pela automação.
	Chang e Phu, 2016 ASEAN-5: 56 por cento dos empregos correm risco de automação nos próximos 20 anos.
	Instituto Global McKinsey, 2017 Enquanto menos de 5% de todas as ocupações podem ser automatizadas inteiramente usando tecnologias demonstradas, cerca de 60% de todas as ocupações têm pelo menos 30% das atividades que podem ser automatizadas.
	OECD, 2016 Uma média de 9 por cento dos empregos na OCDE correm alto risco de automação. Uma parte substancial dos empregos (entre 50 e 70 por cento) não será totalmente substituída, mas uma 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 por cento das empresas esperam que a automação leve a alguma redução em sua força de trabalho em tempo integral até 2022.
	OIT, 2018c Estima-se que a implantação da Agenda Climática de Paris leve a uma perda global de empregos de cerca de 6 milhões e a ganhos de emprego de 24 milhões.
Mudança demográfica	UNDESA, 2017 Até 2050, o quociente de dependência total (quociente 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 o quociente de dependência total para África diminua em 18,7 pontos percentuais e metade da população da região seja jovem (0-24). Todas as outras regiões terão uma população envelhecida.



As mulheres ainda ganham cerca de 20 por cento menos do que os homens.¹⁰ Mesmo que o crescimento tenha diminuído a desigualdade entre os países, muitas de nossas sociedades estão se tornando mais desiguais.¹¹ Milhões de trabalhadores permanecem privados dos direitos fundamentais e incapazes de fazer ouvir suas vozes.

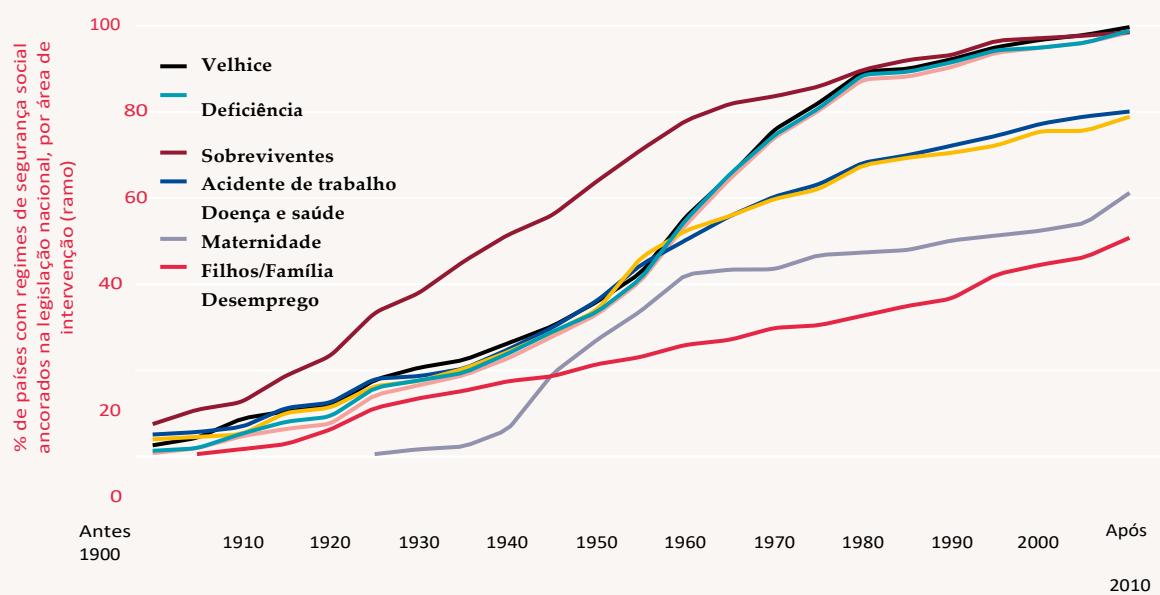
Esses desafios combinados têm ramificações mais amplas para a justiça social e a paz. Também ameaçam minar as normas de prosperidade compartilhada que têm unido as sociedades, corroendo a confiança nas instituições democráticas. A insegurança crescente e a incerteza alimentam o isolacionismo e o populismo.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

Mesmo assim, somos ainda convocados para oportunidades notáveis. Os avanços na tecnologia não estão apenas expandindo as escolhas sobre onde e quando trabalhar, mas também criando novos e melhores empregos. Diminuir nosso consumo 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 irá desencadear um novo potencial e impulsionar o crescimento econômico. Com o acesso à educação, à capacitação e às tecnologias, as comunidades rurais podem se transformar. Se as pessoas mais velhas puderem permanecer ativas e engajadas, enriquecerão a sociedade e a economia por meio de suas habilidades e experiências. Capacitar os jovens para alcançar seu pleno potencial e acessar oportunidades emergentes os tornará os agentes de mudança de hoje.

Precisamos aproveitar o momento, fornecer respostas confiáveis às preocupações das pessoas e desvendar as inúmeras oportunidades que tais mudanças trazem. Nisso jazem 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 vagando como sonâmbulos em um mundo que amplia a desigualdade, aumenta a incerteza e reforça a exclusão, com repercussões políticas, sociais e econômicas destrutivas.

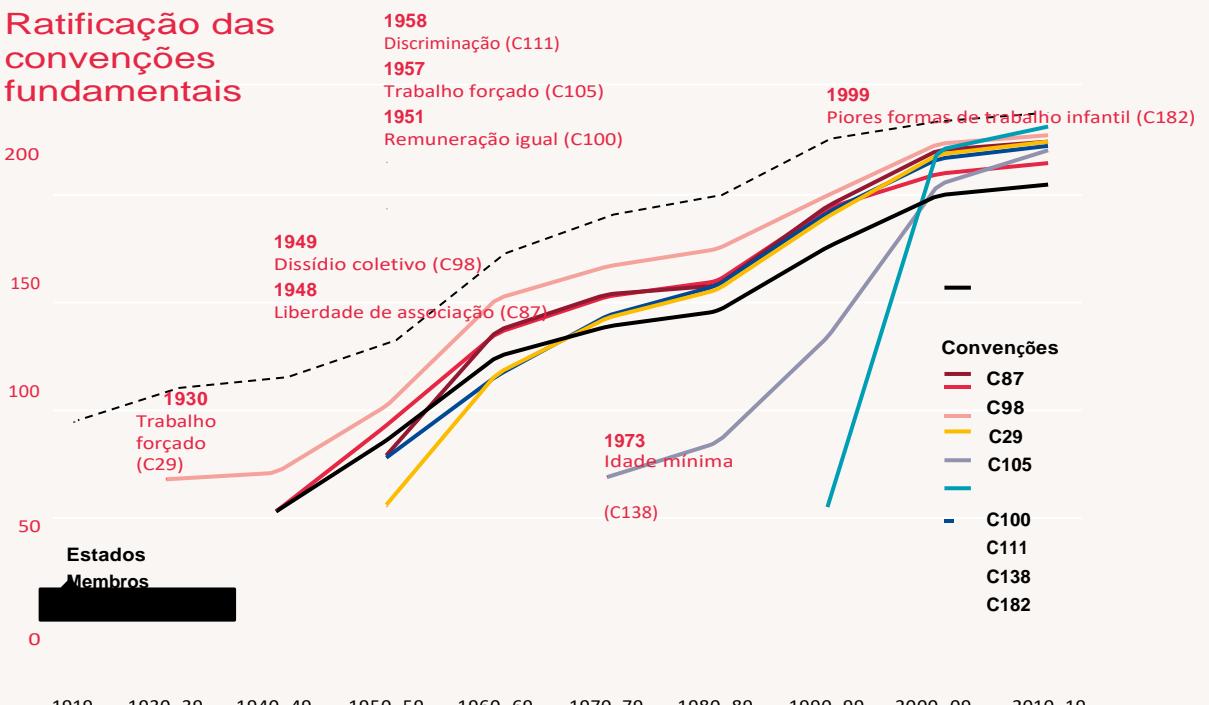
Essa não é a primeira vez que a ruptura fundamental no mundo do trabalho exige uma resposta global coletiva. Em 1919, na esteira de uma guerra mundial devastadora, governos, empregadores e trabalhadores se uniram, com base em um compromisso comum com a justiça social, para fundar a Organização Internacional do Trabalho (OIT) porque “existem condições de trabalho que envolvem tanta injustiça, dificuldade e privação para um grande número de pessoas a ponto de produzir distúrbios tão grandes que a paz e a harmonia do mundo estão em perigo; e uma melhoria de tais condições é urgentemente necessária”.¹² Hoje, assim como naquela época, uma paz e uma estabilidade duradouras dependem da justiça social.

Desenvolvimento dos programas de proteção social ancorados em legislação nacional, por área de intervenção, antes de 1900 e após 2010



Fonte: OIT, 2017d.

Ratificação das convenções fundamentais



Fonte: OIT NORMLEX.

Os fundadores da OIT encarregaram a organização da elaboração de normas e políticas trabalhistas internacionais visando a obtenção de condições de trabalho humanitárias. O princípio mais fundamental que orienta essas normas é que o trabalho não é uma mercadoria e que as pessoas têm o direito de buscar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades. Isso ainda é verdade hoje. Estamos convencidos de que a adesão a esses princípios beneficiará muito as sociedades à medida que elas evoluem através das mudanças no mundo do trabalho.

A Constituição da OIT continua a ser o contrato social global mais ambicioso da história.¹³ Dentro desse 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 tenham uma participação justa nesse progresso, com respeito pelos seus direitos e proteção contra algumas das bordas irregulares da economia de mercado.

A força de contratos sociais viáveis está no processo contínuo de diálogo social que ocorre entre os principais atores do mundo do trabalho.¹⁴ Ao funcionar como deveria, o diálogo social promove a participação, a justiça e a legitimidade. Produz soluções equitativas e duradouras para os problemas mais incômodos do mundo do trabalho, que são amplamente aceitos por aqueles que tiveram uma participação em seu enquadramento.

A implantação desses contratos gerou um progresso sem precedentes no mundo do trabalho. A incidência do trabalho infantil diminuiu drasticamente,¹⁵ rendas crescentes tiraram milhões de trabalhadores da pobreza,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 atrás, hoje a maioria dos países tem pelo menos sistemas básicos funcionando.¹⁸ O reconhecimento e o respeito aos direitos têm dado aos trabalhadores uma voz ativa em suas vidas diárias no trabalho. E as organizações patronais e de trabalhadores têm cada vez mais um lugar na mesa de políticas ao se engajar em diálogo social. É importante ressaltar que justiça social, pleno emprego e trabalho decente agora figuram expressamente na Agenda para 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável.

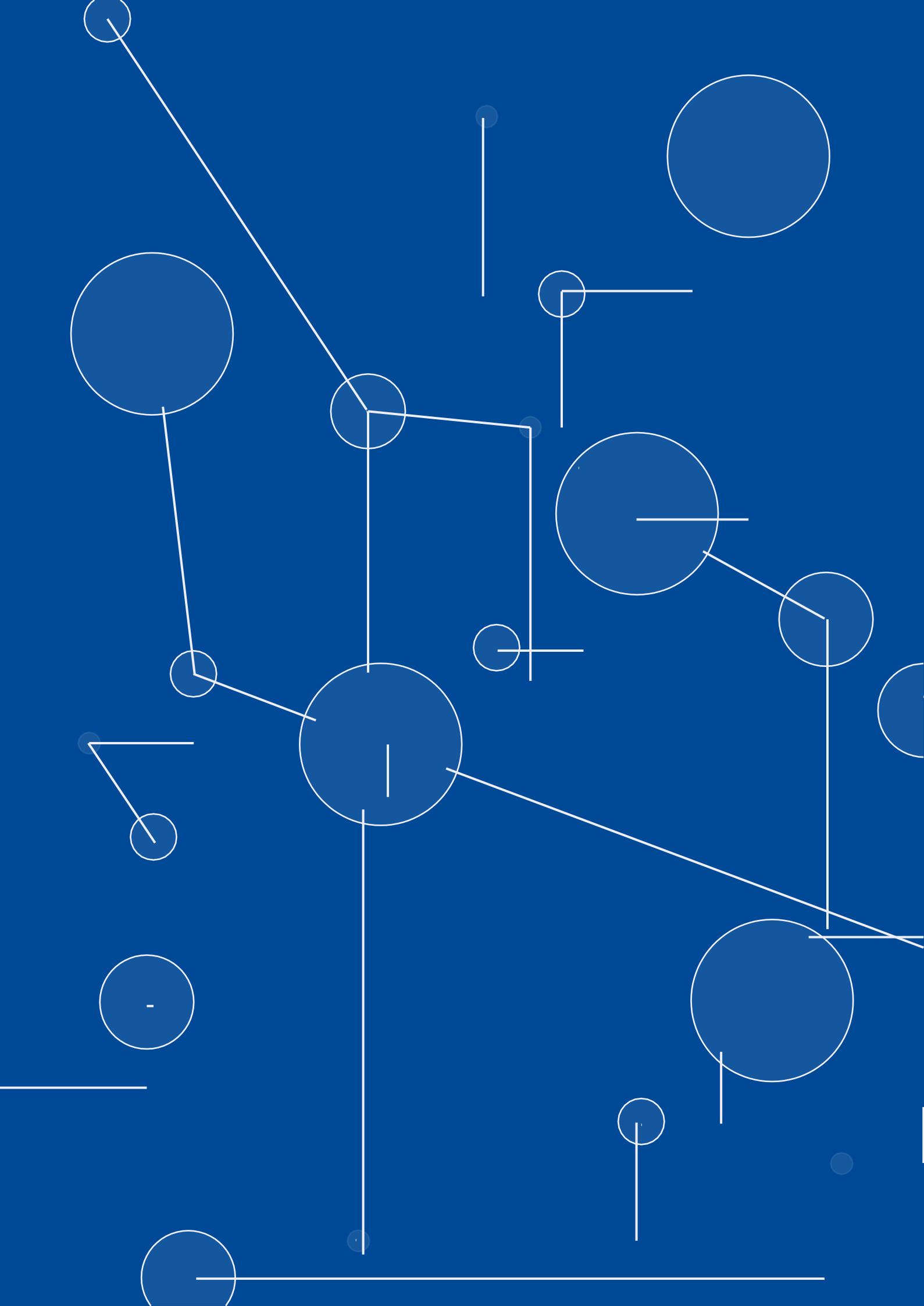
No entanto, as forças poderosas que moldam o futuro do trabalho exigem uma ação que não seja menos transformadora do que a ação tomada na fundação da OIT. Governos e organizações patronais e de trabalhadores precisam revigorar o contrato social para enfrentar os desafios que enfrentaremos no futuro.

Neste momento crucial, é importante reconhecer que a implementação do contrato social global tem acontecido de maneira desigual em alguns países e de maneira imperfeita em outros. Além disso, as instituições formais que sustentam esses contratos sociais não atingem 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 tem sido o crescimento de uma desigualdade prejudicial e inaceitável em todas as sociedades e também entre as gerações,¹⁹ em uma situação em que todos perdem. A ausência ou falha do contrato social prejudica a 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 dos negócios: **uma agenda centrada no ser humano visando o futuro do trabalho**. Essa agenda se concentra em três pilares de ação. Em primeiro lugar, significa investir nas capacidades das pessoas, permitindo-lhes adquirir e desenvolver competências, e apoiá-las através das várias transições que irão enfrentar ao longo do curso da vida. Em segundo lugar, investir nas instituições de trabalho para garantir um futuro de trabalho com liberdade, dignidade, segurança econômica e igualdade. Terceiro, investir em trabalho decente e sustentável e moldar regras e incentivos para alinhar política econômica e social e prática de negócios 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.

Essa agenda marca uma mudança de direção. Reorienta a economia para um caminho de crescimento e desenvolvimento centrado no ser humano. Proporciona a oportunidade de gerar trabalho decente, facilitar a formalização de pessoas que trabalham informalmente e acabar com a pobreza dos trabalhadores.²⁰ Sustenta o aumento da renda familiar e do 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, proporciona os meios para aumentar a produtividade do trabalho. Gera incentivos que ajudam a mudar 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.

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



ESTABELECER O CONTRATO SOCIAL: UMA AGENDA CENTRADA NO SER HUMANO

INVESTIR NAS CAPACIDADES DAS PESSOAS

INVESTIR EM TRABALHO DECENTE E SUSTENTÁVEL

INVESTIR NAS INSTITUIÇÕES DO TRABALHO

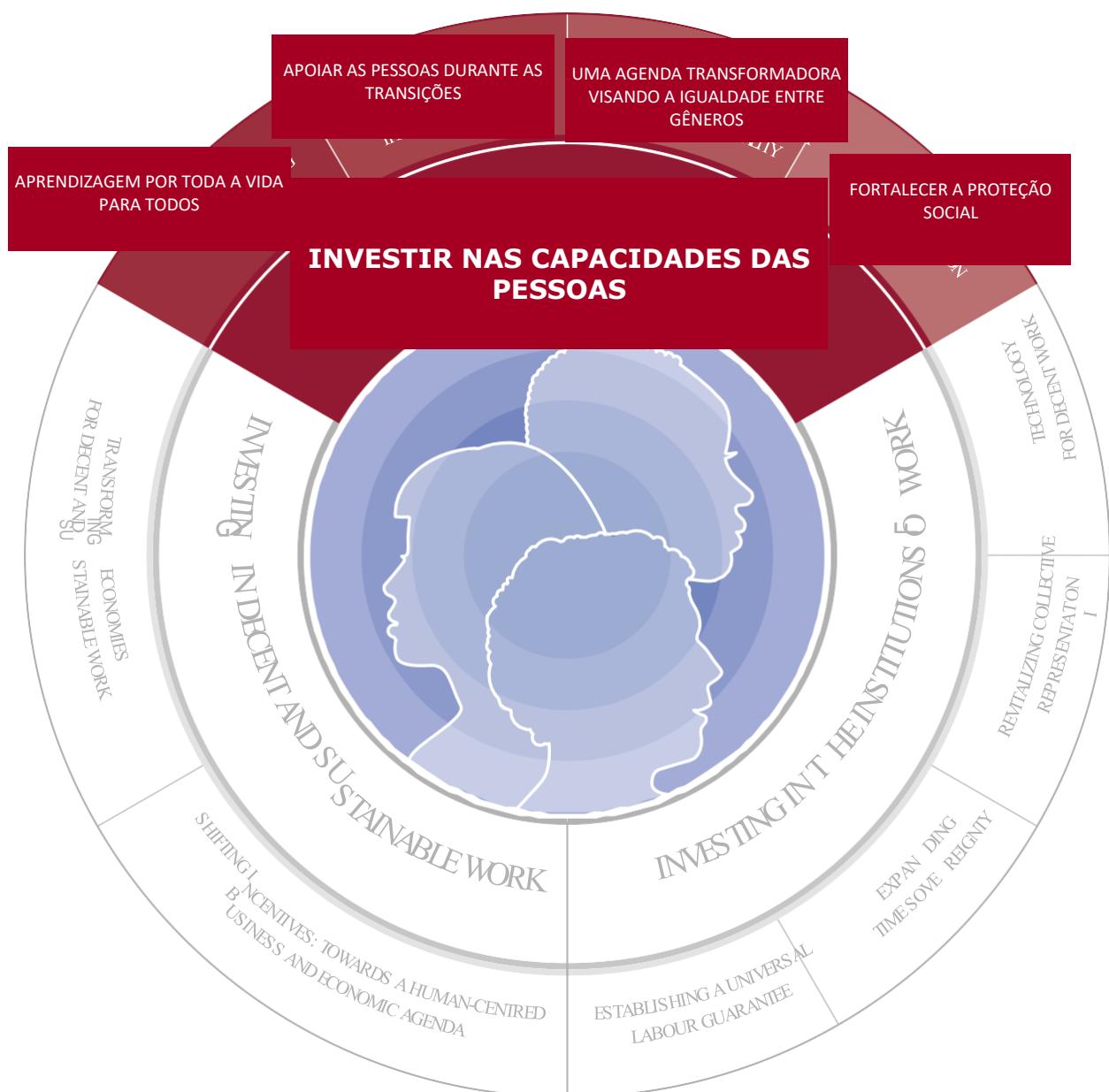
2. ESTABELECER O CONTRATO SOCIAL: UMA AGENDA CENTRADA NO SER HUMANO

Nossa agenda centrada no ser humano é prospectiva e se concentra no desenvolvimento das capacidades humanas necessárias para prosperarmos em uma era digital neutra em consumo de carbono. Não se trata de ajustar as pessoas para se encaixarem nesse novo cenário. É uma visão mais ousada, que busca guiar as transformações em curso para um futuro de trabalho que proporcione dignidade, segurança e igualdade de oportunidades, ampliando as liberdades humanas. Apóia as pessoas por meio de transições, busca aproveitar as oportunidades demográficas e contribui para uma sociedade ativa por toda a vida.²¹ Aborda as perspectivas de entrega do contrato social para as gerações futuras.

Nossa agenda também se concentra no desenvolvimento das capacidades institucionais que fornecem as bases para sociedades justas. Isso significa renovar os fundamentos democráticos de nossos mercados de trabalho e fortalecer o diálogo social, dando voz a todos na definição das mudanças em curso e na qualidade de suas vidas profissionais. Significa garantir os direitos fundamentais no trabalho, garantindo que todos os trabalhadores recebam proteção trabalhista adequada e gerenciandoativamente 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 – ao mesmo tempo em que garante que todo trabalho seja decente e sustentável. E já que o futuro do trabalho dependerá de decisões sobre como organizamos a economia, como conduzimos 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 guiam essas decisões.

2.1 Aumentar o investimento nas capacidades das pessoas



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

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

Aprendizagem por toda a vida para todos

Pedimos o reconhecimento formal de um direito universal à aprendizagem por toda a vida e o estabelecimento de um sistema efetivo de aprendizagem por toda a vida.

Desde alterações na organização do trabalho até as novas tecnologias que chegam às fazendas, fábricas e escritórios, a mudança é uma característica constante do mundo do trabalho. Alavancar as transformações em curso para abrir portas e criar oportunidades para o desenvolvimento humano requer que os trabalhadores tenham direito à aprendizagem por toda a vida.²³ Isso será fundamental para que as pessoas possam se beneficiar das novas tecnologias e das novas tarefas de trabalho que surgirão.

A aprendizagem por toda a vida abrange a aprendizagem formal e informal desde a primeira infância e educação básica até a aprendizagem dos adultos, combinando habilidades fundamentais, habilidades sociais e cognitivas (como aprender a aprender) e as habilidades necessárias para trabalhos específicos, ocupações ou setores. A aprendizagem por toda a vida envolve mais do que as habilidades necessárias para o trabalho; 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 tenra idade facilita a aprendizagem em fases posteriores da vida e está, por sua vez, ligado à mobilidade social entre as gerações, expandindo 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, assim como instituições educacionais.

Para que a aprendizagem por toda a vida seja um direito, os governos devem ampliar e reconfigurar as instituições, tais como políticas de desenvolvimento de habilidades, serviços de emprego e sistemas de capacitação para fornecer aos trabalhadores o tempo e o apoio financeiro que precisam aprender. É mais provável que os trabalhadores se envolvam na aprendizagem de adultos, garantindo a continuidade da renda e a segurança do mercado de trabalho. As organizações patronais e de trabalhadores também têm um papel de liderança a desempenhar nesse ecossistema, inclusive por meio da antecipação de requisitos de qualificação futuros, assim como a participação em sua implantação.

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 devem contribuir para seu financiamento. Nos casos em que os empregadores realizam seus próprios programas de capacitação, podem trabalhar em conjunto com as organizações de trabalhadores para projetar estruturas relevantes e encaminhar fundos para esses programas. Vemos a necessidade de explorar opções viáveis para incentivar as empresas a aumentar seus investimentos em treinamento, inclusive observando como as normas contábeis tratam os custos de treinamento.

Propomos a criação de um sistema de benefícios para capacitação através de um sistema de “seguro desemprego” reformulado ou “fundos sociais” que permitiria que os trabalhadores tivessem tempo remunerado para se envolver em capacitação. Os trabalhadores podem ter direito a um número de horas de capacitação, independentemente do tipo de trabalho que fazem. Tal 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 capacitação patrocinada pelo empregador.

Em países onde a maioria dos trabalhadores trabalha informalmente, recomendamos a criação de fundos nacionais ou setoriais de formação e capacitação. Gerenciados por conselhos tripartites, essas instituições proporcionariam aos trabalhadores acesso a formação e capacitação, com ênfase especial em habilidades profissionais.

As tecnologias digitais abrem novas possibilidades de ampla participação em capacitação, assim 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 pagos, cujas habilidades, perícia e atuação como orientadores não possam ser substituídas pela tecnologia. Recomendamos que os governos criem mecanismos de garantia de qualidade para a aprendizagem por toda a vida e, em conjunto com organizações patronais e de trabalhadores, monitorem a eficácia do sistema de aprendizagem por toda a vida. Se a aprendizagem deve se tornar algo por toda a vida, as habilidades devem ser transferíveis. Isso requer o estabelecimento de uma estrutura comum de reconhecimento de habilidades, tanto em nível nacional quanto em nível internacional.

Pedimos o reconhecimento formal de um direito universal à aprendizagem por toda a vida e o estabelecimento de um sistema efetivo de aprendizagem por toda a vida.

Um forte sistema de aprendizagem por toda a vida, combinado com uma proteção social universal, permite que os trabalhadores assumam a responsabilidade de se engajar pró-ativamente em sua própria aprendizagem. Isso envolve antecipar as habilidades necessárias para permanecerem empregados, identificando como adquirí-las e participando da capacitação necessário, sabendo que podem investir o tempo e assumir o risco.

Apoiar as pessoas durante as transições

Pedimos mais investimentos nas instituições, políticas e estratégias que apoiarão as pessoas durante a transições futuras no trabalho.

As vidas profissionais sempre envolveram transições: da escola para o trabalho, a maternidade ou paternidade, mudanças de emprego, a transição para a aposentadoria.²⁵ O desafio dessas transições é agravado pelas transformações globais atuais - a tecnologia, as mudanças demográficas e a transição para uma economia de baixo consumo de carbono. Apoiar as pessoas nessas transições expandirá suas escolhas e fornecerá segurança para lidar com a mudança. Isso capacitará as pessoas a moldar suas vidas e sociedades quanto ao trabalho para aproveitar as vantagens demográficas em algumas regiões e criar sociedades ativas por toda a vida em outras.

A transição da escola para o trabalho é um momento crucial 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 pela população jovem em rápido crescimento em algumas regiões, onde o desemprego dos jovens está aumentando lado a lado com o aumento dos níveis de educação.²⁷ Este enorme potencial criará consequências sociais e de desenvolvimento a longo prazo. Os jovens precisam de um forte apoio durante essa transição para que se integrem nos mercados de trabalho e se tornem membros ativos de nossas sociedades.

Recomendamos que os governos ampliem as oportunidades de trabalho decente para os jovens, através de programas de emprego e apoio a jovens empreendedores. O setor privado tem um papel especial a desempenhar na oferta de programas de aprendiz com qualidade aos jovens e em sua primeira oportunidade de trabalho. O trabalho dos jovens deve ser recompensado de acordo com o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Deve ser dada uma atenção especial à promoção do acesso e participação na aprendizagem por toda a vida para os jovens que não trabalham, não estudam ou não têm formação ou capacitação para assegurar sua inclusão social. A interação e a cooperação entre os países com populações em processo de envelhecimento e aqueles com populações jovens irão gerar benefícios para ambos os tipos de países no mercado de trabalho.

Trabalhadores mais velhos são valiosos para as nossas economias e sociedades, e cada vez mais à medida que as vidas profissionais se estendem.²⁸ Recomendamos, portanto, um maior apoio aos trabalhadores mais velhos, que expanda a escolha e possibilite uma sociedade ativa por toda a vida.²⁹ Aqueles que querem permanecer economicamente ativos devem ser capazes de ter acesso à assistência para fazê-lo, por exemplo, por meio de acordos de trabalho flexíveis que incluam uma jornada de trabalho reduzida e o trabalho à distância.³⁰ Os governos poderiam aumentar as oportunidades de aposentadoria parcial ou elevar a idade de aposentadoria de forma opcional, protegendo os idosos de terem que trabalhar além do seus limites. A tecnologia fornece meios novos e inovadores de adaptação de empregos e locais de trabalho para facilitar o emprego continuado de trabalhadores em processo de envelhecimento e aqueles que têm ou desenvolvem deficiências ao longo de sua vida profissional. Em muitos países, os idosos, seja na agricultura de subsistência ou no varejo de baixos salários, não podem deixar de trabalhar. Garantir 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 mitigaria a pobreza na velhice.

Para apoiar as pessoas através de crescentes transições no mercado de trabalho, os governos precisam aumentar o investimento em sistemas públicos de recolocação profissional, combinando serviços digitais com aconselhamento pessoal e serviços de recolocação e melhorando as informações do mercado de trabalho para apoiar a tomada de decisões. Ao tornar ativas as políticas ativas do mercado de trabalho, os trabalhadores podem estar mais bem preparados para essas transições. Novos mecanismos precisam ser encontrados para reconfigurar um seguro contra o desemprego, capacitação e benefícios de licença como “seguro desemprego”, melhorando a empregabilidade (por exemplo, capacitação para o trabalho assalariado, trabalho autônomo ou empreendedorismo) e capacitando os trabalhadores a mudar de rumo diante de uma perda de emprego. É necessário que seja reforçada a colaboração entre os sistemas públicos de recolocação profissional e outras organizações parceiras, incluindo as do setor privado.

Esses são desafios coletivos; exigem respostas coletivas. O diálogo social e a negociação coletiva desempenham um papel fundamental na construção de resiliência e adaptação. Acordos de transição entre organizações patronais e de trabalhadores no nível setorial podem proporcionar intervenção precoce, aconselhamento e apoio financeiro.

Pedimos o reconhecimento formal de um direito universal à aprendizagem por toda a vida e o estabelecimento de um sistema efetivo de aprendizagem por toda a vida.

Uma agenda transformadora visando a igualdade de gênero

Pedimos uma agenda transformadora e mensurável visando a igualdade de gênero no futuro do trabalho.

O imperativo econômico e social da igualdade de gênero não pode mais ser questionado. No entanto, o ritmo frustrantemente lento das mudanças nas últimas décadas, apesar das medidas legais e institucionais para proibir a discriminação e promover a igualdade de tratamento e de oportunidades, destaca as barreiras estruturais que ainda precisam ser superadas. As mulheres continuam a ter que se adaptar a um mundo de trabalho moldado por homens e para homens. Enquanto muitas portas se abriram para melhorar a participação das mulheres no mercado de trabalho, as mulheres ainda compõem três quartos de todo o trabalho não-remunerado.³¹ Embora as mulheres em muitos países sejam frequentemente encorajadas a se inserir em campos dominados pelos homens, os homens raramente são encorajados a se inserir em ocupações tradicionalmente femininas. O trabalho que as mulheres fazem é frequentemente visto como “secundário” em relação ao trabalho dos homens, apesar do número lares liderados por mulheres em todo o mundo. Além disso, a luta pela igualdade de gênero continua sendo, em grande parte, um “problema de mulheres”. Simplesmente persistir com as abordagens das últimas décadas não funcionará. As sociedades precisam se concentrar nos fatores principais que modificam a situação.³²

A igualdade de gênero começa em casa. Recomendamos a adoção de políticas que promovam o compartilhamento de afazeres e responsabilidades domésticas entre homens e mulheres. Isso inclui o estabelecimento e a ampliação dos benefícios de licença que incentivam ambos os pais a compartilhar igualmente as responsabilidades pelos afazeres. Isso exigirá um maior investimento em serviços públicos (veja a seção 2.3) para garantir uma divisão equilibrada do trabalho de afazeres domésticos, não apenas entre homens e mulheres, mas também entre o Estado e a família. Em muitos países, os investimentos em outros serviços públicos podem reduzir o tempo dedicado ao trabalho não-remunerado, como o de buscar água.

Recomendamos esforços para garantir a responsabilidade pelo progresso na igualdade de gênero. O que nós medimos é importante. Levar em conta o trabalho de afazeres não-remunerados pode transformar o pensamento sobre seu valor e fornecer uma imagem mais precisa do bem-estar nacional e global. Políticas de transparência no pagamento, incluindo exigências de relatórios obrigatórios e medidas que protejam o direito dos trabalhadores de compartilhar informações, podem iluminar a extensão das diferenças salariais baseadas no gênero e facilitar a reparação.³³ Uma gama de ferramentas de ação afirmativa – de cotas e metas a planos de igualdade – devem ser desenvolvidos, medidos e constantemente atualizados para garantir que permaneçam relevantes 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 patronais ou em cooperativas, as mulheres devem ser participantes ativas na tomada de decisões.

Recomendamos que governos, empregadores, organizações de trabalhadores e organizações patronais busquem e apóiem ativamente uma maior representação das mulheres.

A tecnologia pode desempenhar um papel poderoso para se atingir a igualdade de gênero. Os telefones celulares podem facilitar o conhecimento e o acesso às oportunidades de emprego. O acesso ao financiamento e ao crédito através de operações bancárias por telefonia 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 em preenchimento de vagas de emprego mostraram perpetuar o preconceito de gênero.³⁵ Recomendamos a adoção de medidas específicas para garantir oportunidades iguais e igualdade de tratamento de mulheres nos empregos de tecnologia do futuro.

Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho é uma condição prévia para a igualdade de gênero. A OIT está empenhada em estabelecer uma norma internacional sobre violência e assédio; é crucial seu sucesso nessa iniciativa inovadora.

Fortalecer a proteção social

Pedimos uma proteção social universal, garantida desde o nascimento até a idade avançada.

A proteção social é um direito humano e essencial para permitir que os trabalhadores e suas famílias naveguem pelas futuras transições. Diante das transformações em curso que gerarão ruptura e desarticulação, a proteção social proporciona aos trabalhadores proteção contra o medo e a insegurança e os ajuda a participar dos mercados de trabalho. A proteção social é um fator produtivo que ajuda as pessoas e as economias a prosperarem. Porém, mais da metade da população global permanece completamente desprotegida, uma parcela considerável é apenas parcialmente coberta e mudanças na organização do trabalho criaram novas lacunas que precisam ser preenchidas.

O futuro do trabalho requer um sistema de proteção social forte e responsável, baseado nos princípios de solidariedade e compartilhamento de riscos, que proporcione 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 idade avançada. Isso deve incluir um piso de proteção social³⁸ que ofereça um nível básico de proteção a todos os que necessitem, complementado por esquemas contributivos de segurança social que proporcionem níveis aumentados de proteção. A poupança individual só pode ser uma opção voluntária para garantir benefícios de seguro social obrigatório estáveis, equitativos e adequados.³⁹

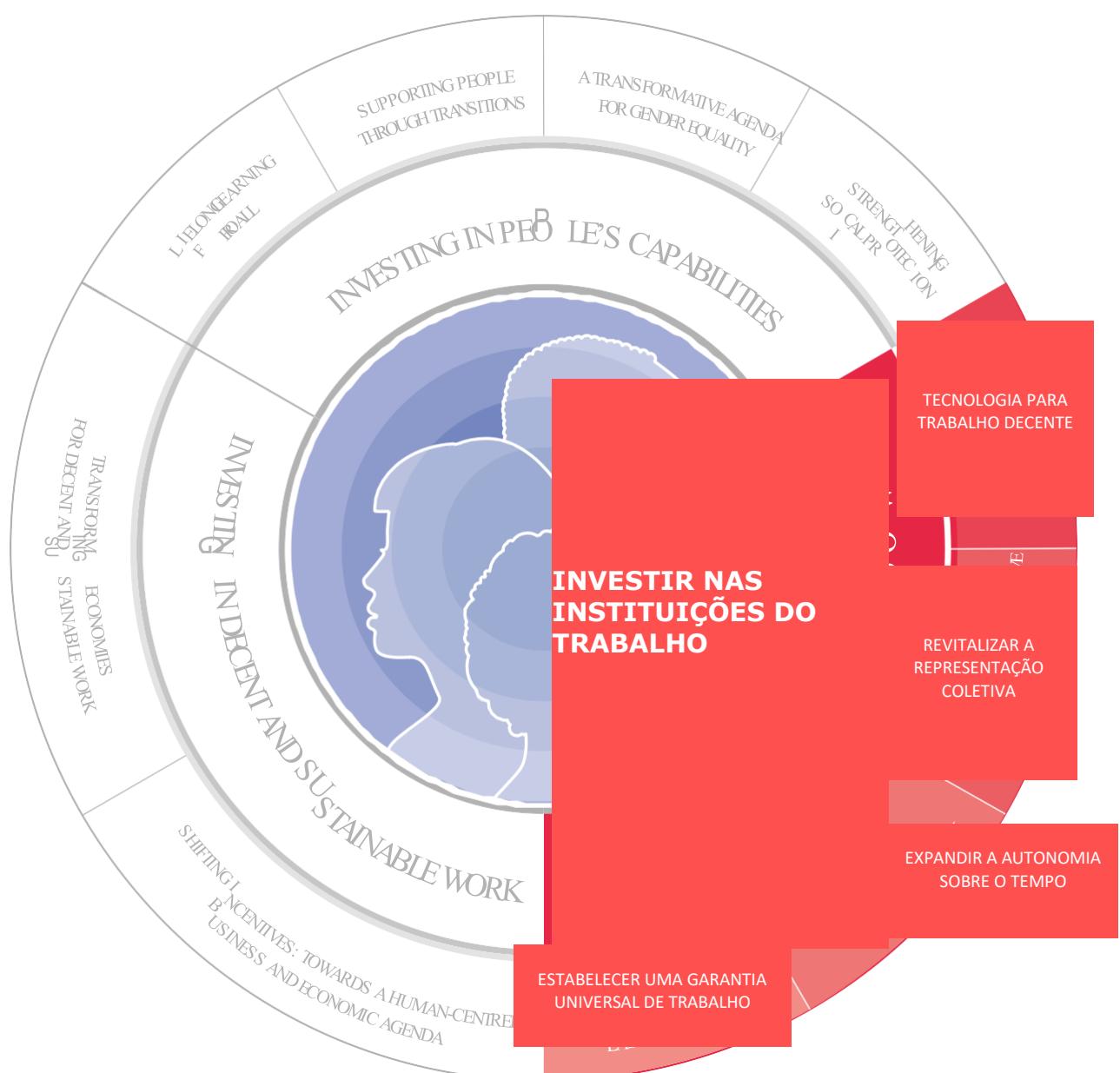
Pedimos uma agenda transformadora e mensurável visando a igualdade de gênero no futuro do trabalho.

Pedimos uma proteção social universal, garantida desde o nascimento até a idade avançada.

Para assegurar uma proteção eficaz para todos, as sociedades precisam preencher as lacunas e adaptar os sistemas ao mundo do trabalho em desenvolvimento, estendendo uma cobertura adequada de 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, estendendo a cobertura a trabalhadores vulneráveis na economia informal. À medida que a organização do trabalho continua a mudar, os sistemas de proteção social precisarão evoluir para estabelecer uma 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 que os 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, devido às tendências demográficas, às mudanças na maneira de organizar o trabalho, ao declínio dos retornos dos investimentos em previdência e à redução da base de receita. O apoio a uma sociedade ativa por toda a vida é uma forma de aliviar a pressão nos 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 a realocação do gasto público, o aumento das receitas tributárias (veja a 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 das contribuições dos empregadores (seguro social). A comunidade internacional também pode apoiar os países no desenvolvimento de seus sistemas de proteção social.

Aumentar o investimento nas instituições do trabalho



O trabalho não é uma mercadoria a ser negociada nos mercados pelo mais baixo 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 igualdade de oportunidades. Essas instituições são projetadas para lidar com a assimetria inerente entre o capital e o trabalho e assegurar relações de trabalho equilibradas e justas. São os alicerces de sociedades justas e incluem leis, regulamentos, contratos de trabalho, organizações patronais e de trabalhadores, acordos coletivos e sistemas de gerenciamento e inspeção do trabalho. Quando bem projetados e operacionais, também ajudam os mercados de trabalho e as economias a terem um melhor desempenho. O desenvolvimento dessas capacidades institucionais é necessário para dar pleno efeito às capacidades das pessoas. O estabelecimento do contrato social depende delas.

As transformações em curso no mundo do trabalho exigem o fortalecimento e a revitalização das instituições que governam o trabalho, inclusive através do estabelecimento de uma garantia universal de trabalho, expandindo a soberania do tempo, revitalizando a representação coletiva e aproveitando a 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 pobreza dos trabalhadores, aumentar a segurança e proteger a dignidade do trabalho.

Estabelecer uma garantia universal de trabalho

Pedimos uma Garantia Universal de Trabalho que inclua os direitos fundamentais dos trabalhadores, um “salário mínimo decente”, limites na jornada de trabalho e que garanta locais de trabalho seguros e condições salubres.

À medida que a organização do trabalho muda, novas maneiras devem ser encontradas para proporcionar uma proteção adequada a todos os trabalhadores, quer estejam em empregos em tempo integral, executando microtarefas pela internet, engajados na produção doméstica para cadeias de suprimento globais ou trabalhando com um contrato temporário. A relação de emprego continua sendo a peça central da proteção trabalhista. Há a necessidade de rever e, quando necessário, esclarecer 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 situação de emprego, devem igualmente desfrutar de uma proteção trabalhista adequada para garantir condições de trabalho dignas para todos.

Os fundadores da OIT estabeleceram que essas condições de trabalho dignas são:

a regulamentação da jornada de trabalho, incluindo o estabelecimento dos máximos da jornada e da semana de trabalho, ... a provisão de um salário mínimo adequado, a proteção do trabalhador contra enfermidades, doenças e lesões resultantes de seu trabalho, a proteção de crianças, jovens e mulheres, uma provisão para a idade avançada e acidente, proteção dos interesses dos trabalhadores quando empregados em outros 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

Assegurar que todos os trabalhadores tenham essas proteções propicia a igualdade.

Recomendamos o estabelecimento de uma Garantia Universal de Trabalho a qual inclua:

- (a) direitos fundamentais dos trabalhadores: liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito ao dissídio coletivo e ausência de trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação; e
- (b) um conjunto de condições básicas de trabalho: (i) “salário mínimo adequado”;⁴¹ (ii) limites na jornada de trabalho;⁴² e (iii) locais de trabalho seguros e condições salubres.⁴³

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

Os diferentes elementos da Garantia Universal de Trabalho são interconectados e se reforçam mutuamente. Impor limites contra o excesso de horas de trabalho reduzirá os acidentes ocupacionais e os riscos psicosociais associados. Um “salário mínimo adequado” ajudará a combater o trabalho infantil e forçado que resulta da pobreza dos trabalhadores e dos baixos salários.

A Garantia Universal de Trabalho proporciona um piso de proteção que pode ser elevado através 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, a ampliação do escopo da proteção trabalhista oferece um caminho para a transição do emprego informal para o formal, assegurando os direitos básicos dos trabalhadores e segurança de renda.⁴⁶ Juntamente com o piso de proteção social (veja a seção 2.1), oferece garantia de bem-estar no trabalho e impulsiona uma ação mais forte no combate à pobreza. Reforça a relação de emprego⁴⁷ e, ao mesmo tempo, amplia o escopo da proteção trabalhista. Esses são os aspectos principais de uma força de trabalho mais produtiva, beneficiando empresas individuais e contribuindo para um crescimento econômico sustentável.

Pedimos uma Garantia Universal de Trabalho que inclua os direitos fundamentais dos trabalhadores, um “salário mínimo decente”, limites na jornada de trabalho e que garanta locais de trabalho seguros e condições salubres.

Democratizar a autonomia sobre o tempo

Pedimos medidas que gerem uma autonomia da jornada de trabalho, a qual atenda às necessidades tanto dos trabalhadores quanto das empresas.

Historicamente, foram feitos esforços visando limitar e reduzir o máximo da jornada de trabalho, acompanhados por aumentos na produtividade.⁴⁸ Esse continua sendo um objetivo importante das políticas. As tecnologias transformativas e as mudanças na organização do trabalho apresentam novos desafios para a aplicação efetiva desses limites. As tecnologias de informação e comunicação que permitem que o trabalho seja feito em qualquer lugar, a qualquer momento, confundem a linha entre a jornada de trabalho e o tempo privado e podem contribuir para uma extensão da jornada de trabalho. Na era digital, os governos e as organizações patronais e de trabalhadores precisarão encontrar novas maneiras de aplicar efetivamente os limites máximos definidos nacionalmente sobre as jornadas de trabalho, por exemplo, estabelecendo o direito de se desconectar digitalmente.

Muitos trabalhadores continuam a trabalhar por jornadas excessivas, o que lhes deixa sem tempo.⁴⁹ Um grande número de mulheres em todo o mundo luta para equilibrar as responsabilidades do trabalho e dos afazeres domésticos. Muitos trabalhadores têm que trabalhar longas horas porque sua casa é pobre ou porque correriam o risco de cair na pobreza se sua jornada de trabalho fosse reduzida. No outro extremo do espectro estão os trabalhadores que não têm trabalho suficiente. Quase um em cada cinco trabalhadores do mundo com jornada de trabalho curta informa que gostariam de trabalhar mais.⁵⁰ Para muitos deles, a jornada de trabalho pode ser muito variável e imprevisível, sem uma duração de jornada de trabalho remunerada ou renda per capita por semana garantida e com pouco ou nenhum poder de decisão sobre a duração de seu trabalho.

Os trabalhadores precisam de maior soberania sobre seu tempo. A capacidade de exercer maior escolha e controle sobre sua jornada de trabalho melhorará sua saúde e bem-estar, assim 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 os horários, sujeito às necessidades da empresa, para que haja uma maior flexibilidade. O diálogo social serve como uma ferramenta importante para moldar os arranjos inovadores de jornada de trabalho, adaptados às necessidades dos trabalhadores e dos empregadores. Isso permitiria que os trabalhadores, homens e mulheres, organizassem sua jornada de acordo com suas responsabilidades domésticas.

Para abordar o problema da falta de tempo, os governos, empregadores e trabalhadores também precisarão apoiar melhorias na produtividade, particularmente no mundo em desenvolvimento, para que os trabalhadores possam sustentar ou aumentar suas rendas, reduzindo suas jornadas de trabalho para alinhá-las com os limites máximos.

É necessária uma ação urgente para assegurar a dignidade às pessoas que trabalham “de plantão” para que tenham uma escolha real visando a flexibilidade e controle sobre seus horários. 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 adicional por trabalho que não seja garantido e o tempo de espera para períodos em que os trabalhadores horistas estejam “de plantão”.

Revitalizar a representação coletiva

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

Governos e organizações patronais e de trabalhadores são partes do contrato social, responsáveis por seu planejamento e execução através do diálogo social. A representação coletiva de trabalhadores e empregadores através do diálogo social é um bem público que está no coração 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 implantação. 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 fornecem as capacidades institucionais necessárias para navegarmos no futuro das transições de trabalho.

A concentração do poder econômico e o declínio em força das organizações de trabalhadores e da negociação coletiva contribuíram para o aumento da desigualdade nos países.⁵² Mudanças nos fundamentos legais, juntamente com mudanças na organização do trabalho e a persistência do emprego informal, tornam mais difícil para os trabalhadores organizarem e representarem os seus interesses coletivos. Micro e pequenas empresas na economia informal podem ter dificuldades em ter seus interesses adequadamente representados pelas organizações patronais. Grandes corporações capazes de influenciar diretamente as políticas públicas podem encontrar pouco valor na representação coletiva de interesses corporativos. Assim como a legitimidade representativa dos parceiros sociais está sendo questionada, o mesmo acontece com o seu papel na governança do trabalho e mão-de-obra.

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

Pedimos medidas que gerem uma autonomia da jornada de trabalho, a qual atenda às necessidades tanto dos trabalhadores quanto das empresas.

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

Elas precisam usar seu poder de convocação para trazer diversos interesses para a mesa, incluindo grandes empresas multinacionais que elas não podem contar como seus membros. Não há um substituto para 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 engajar 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, tais como a mineração de dados para conceber estratégias eficazes e o compartilhamento de informações sobre plataformas digitais de trabalho eventual ou benefícios transferíveis. Embora se possa ganhar muito com a formação de alianças com outras coletividades 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 freqüentemente melhoraram sua situação por meio da organização, do trabalho conjunto com cooperativas e organizações comunitárias.⁵⁵ As organizações de trabalhadores devem adotar estratégias de organização inclusiva, expandindo a adesão aos trabalhadores informais.⁵⁶ Isso é tanto um caminho para formalização e uma ferramenta de inclusão.

Há muitas opções disponíveis para os elaboradores de políticas e para os próprios parceiros sociais para reforçar os mecanismos de diálogo e parceria que dão efeito ao contrato social. Podem ser tomadas de acordo com as circunstâncias prevalecentes e as preferências das partes interessadas. A nível empresarial, os conselhos de trabalhadores, os arranjos de consulta e informação e os representantes dos trabalhadores em conselhos são mecanismos comprovados para gerir os desafios da mudança e permitir às pessoas exercer influência sobre as suas vidas profissionais. O dissídio coletivo 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 tripartido 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 como as questões envolvidas geralmente ultrapassam as fronteiras nacionais, abordamos as mesmas recomendações para órgãos regionais, empresas multinacionais e organizações sindicais internacionais.⁵⁷

A baixa produtividade, o crescimento estagnado dos salários e o aumento da desigualdade exigem um investimento em instituições de determinação de salários onde as políticas atuais deixam a desejar. As políticas salariais precisam ser revitalizadas por meio de uma aplicação adequada de salários mínimos estatutários e coletivamente negociados.

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

Contudo, isso pressupõe que as condições estejam em vigor para diálogo e negociação entre atores independentes, com o Estado como o garantidor.⁶⁰ Portanto, enfatizamos 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 desfrutar de liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito ao dissídio coletivo.

Tecnologia para um trabalho decente

Pedimos o uso da tecnologia como apoio para o trabalho decente e uma abordagem de "humano no comando" quanto à tecnologia.

A discussão sobre tecnologia no futuro do trabalho tem tendido a centrar-se nas questões de criação e destruição de empregos e na necessidade de requalificação. A agenda centrada no ser humano exige uma atenção igualmente urgente – e complementar – ao papel mais amplo da tecnologia visando propiciar o trabalho decente. A tecnologia pode libertar os trabalhadores do trabalho árduo; da sujeira, da labuta, do perigo e da privação. 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, chegando até a alienar os trabalhadores e atrapalhar seu desenvolvimento. A automação pode reduzir o controle e a autonomia dos trabalhadores, assim como a riqueza do conteúdo do trabalho, resultando em uma possível desqualificação e declínio na satisfação do trabalhador. Perceber o potencial da tecnologia no futuro do trabalho depende de escolhas fundamentais sobre o projeto de trabalho, incluindo a confiança em discussões detalhadas sobre a “reconfiguração de partes do trabalho” entre trabalhadores e gerência.⁶¹

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

Pedimos o uso da tecnologia como apoio para o trabalho decente e uma abordagem de "humano no comando" quanto à tecnologia.

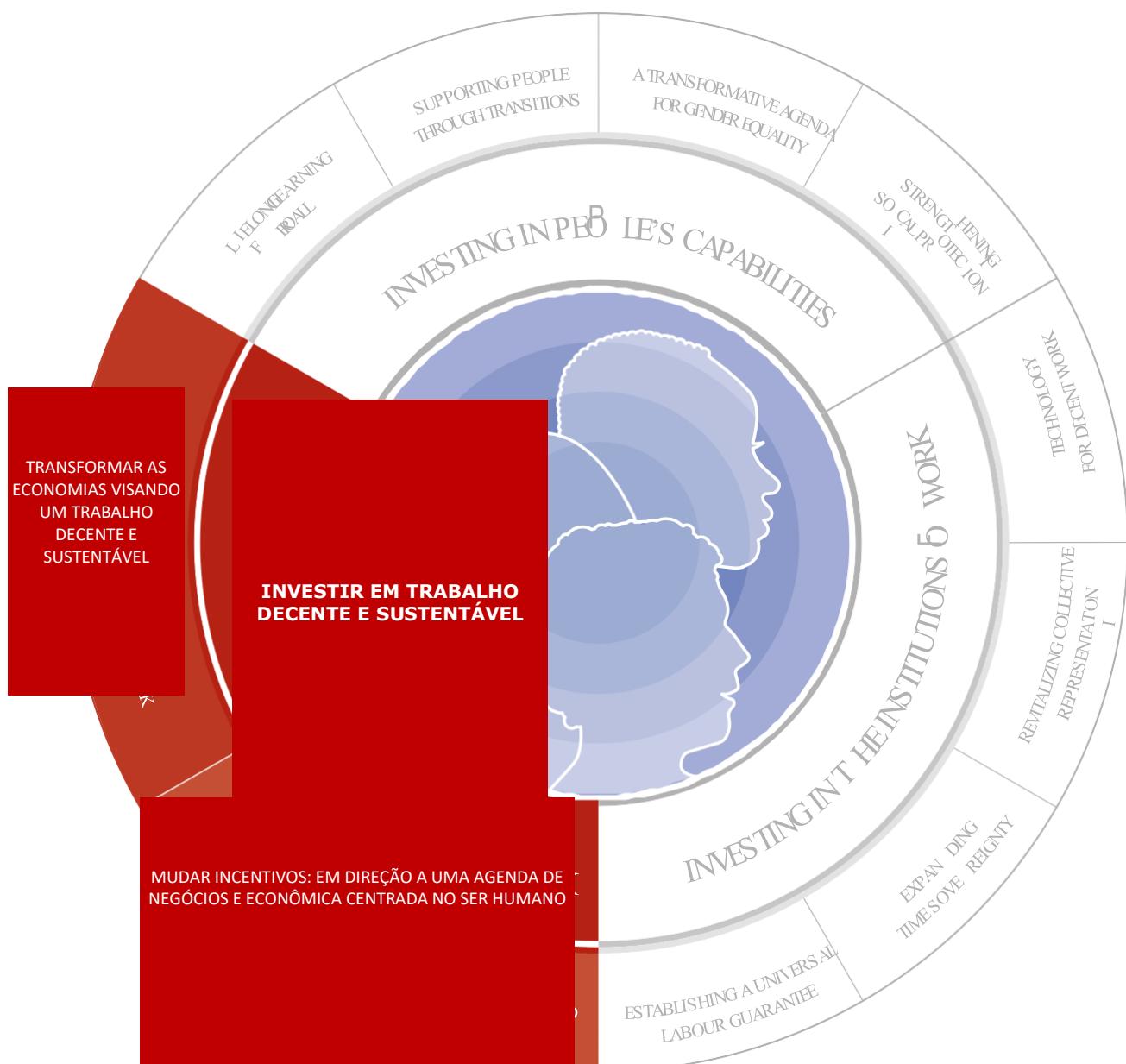
A tecnologia, incluindo a inteligência artificial, a robótica e os sensores, traz inúmeras oportunidades para melhorar o trabalho: a extração de conhecimento através do uso de mineração de dados pode auxiliar as administrações do trabalho a identificar setores de alto risco e melhorar os sistemas de inspeção do trabalho; as tecnologias digitais, tais como aplicativos e sensores, podem facilitar para as empresas e parceiros sociais o monitoramento das condições de trabalho e o cumprimento da legislação trabalhista nas cadeias de suprimento; uma tecnologia de cadeia de bloco – 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 transferência de habilidades e proteção social para trabalhadores migrantes ou o pagamento de segurança social para aqueles que trabalham em plataformas digitais de trabalho. Governos e organizações de trabalhadores e patronais precisam investir na incubação, teste e disseminação de tecnologias digitais como apoio ao trabalho decente.

Ao mesmo tempo, a tecnologia digital cria novos desafios para a aplicação efetiva de proteções trabalhistas. As plataformas de trabalho digital⁶² fornecem novas fontes de renda para muitos trabalhadores em diferentes partes do mundo, mas a natureza dispersa do trabalho em jurisdições internacionais dificulta o monitoramento da conformidade com as leis trabalhistas aplicáveis. O trabalho às vezes é mal remunerado, muitas vezes abaixo do salário mínimo vigente e não existem mecanismos oficiais para lidar com o tratamento injusto.⁶³ Como esperamos que essa forma de trabalho se expanda no futuro, recomendamos o desenvolvimento de um sistema de governança internacional para plataformas de trabalho digital que definam e exijam 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 homens do mar, 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 usados. Algoritmos usados para correspondência de trabalhos podem reproduzir vícios e preconceitos históricos, por exemplo. Uma regulamentação precisa ser desenvolvida para governar o uso de dados e a responsabilidade algorítmica no mundo do trabalho. As empresas precisam garantir que tenham políticas de transparência e proteção de dados para que os trabalhadores 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 possa levar à discriminação, como a filiação a sindicatos. Os trabalhadores devem ter acesso aos seus próprios dados, bem como o direito de fornecer tais informações a seus representantes ou autoridades reguladoras.

Recomendamos que os governos e as organizações patronais e de 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 tendo isso em mente.

Aumentar o investimento em trabalho decente e sustentável



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

Os países devem agora priorizar investimentos sustentáveis a longo prazo que favoreçam o desenvolvimento humano e protejam o planeta. Novas regras, incentivos às empresas e metas de política econômica podem direcionar melhor os investimentos para áreas da economia que promovam 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 em “trabalho decente e sustentável”, termo que utilizamos para o crescimento e o caminho de desenvolvimento centrados no ser humano para proporcionar trabalho decente para todos.⁶⁴

Transformar as economias para promover um trabalho decente e sustentável

Pedimos incentivos para propiciar investimentos em áreas essenciais visando promover um trabalho decente e sustentável.

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

A economia de cuidados¹ poderia gerar mais de 475 milhões de empregos em todo o mundo até 2030.⁶⁵ O investimento em cuidados 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 Transformar a economia de cuidados depende dos investimentos públicos em serviços de cuidados de qualidade, políticas de trabalho decente para os trabalhadores de cuidados, apoio aos trabalhadores não-remunerados que desejam retornar ao emprego remunerado e reavaliação e formalização do trabalho remunerado.⁶⁷ Novas tecnologias poderiam melhorar as condições de trabalho, assim como o alcance e a prestação dos serviços.

¹ Nota do Tradutor: o termo “cuidados” aqui refere-se a serviços tais como trabalhar em creches e os de babá ou cuidador de idosos.

A ação necessária para mitigar a mudança climática terá necessariamente um impacto transformador no mundo do trabalho. Não subestimamos a dimensão da ruptura para empresas e trabalhadores que esta transformação causará.⁶⁸ Mas estratégias de adaptação cuidadosamente planejadas mantêm o potencial para um impacto líquido positivo no emprego através de uma transição justa para todos os atores no mundo do trabalho (veja a seção 2.1).⁶⁹ Investir mais na economia verde pode promover um futuro de trabalho inclusivo, porque a degradação ambiental afeta desproporcionalmente populações vulneráveis e países de baixa renda.⁷⁰ Grandes oportunidades de investimento e inovação aguardam em energia renovável e construção e adaptação ambientalmente sustentáveis, com criação significativa de empregos e impacto de requalificação.⁷¹ As micro, pequenas e médias empresas são parceiros especialmente importantes na elaboração de adaptações locais para as 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. Porém, o investimento estratégico na economia rural está atrasado. Inverter esta tendência e alcançar um 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 ao retirar pessoas da pobreza e ajudaria os países a colher os benefícios da agricultura necessários para a transformação econômica. Isso deve ser priorizado, pela integração dos pequenos produtores, muitos dos quais são mulheres, em cadeias de valor agro-empresariais em níveis nacional, regional e internacional, com ligações recíprocas entre agricultura, indústria e serviços, assim como através de iniciativas governamentais para fornecer-lhes acesso ao crédito para explorar as oportunidades da cadeia de valor.

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. Fornecer energia a tudo, desde telefones celulares até a irrigação por gotejamento, desencadearia o potencial das tecnologias digitais para ajudar os trabalhadores rurais a acessar serviços de extensão móvel e serviços bancários móveis, assim como o varejo eletrônico e a hospedaria eletrônica.⁷⁵

Duas abordagens complementares podem facilitar o desenvolvimento de uma agricultura sustentável. Primeiro, políticas direcionadas que encorajam os agricultores a produzir uma mistura de culturas para comércio e culturas para alimentação 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.

Pedimos incentivos para propiciar investimentos em áreas essenciais visando promover um trabalho decente e sustentável.

Definitivamente, quaisquer que sejam as áreas de investimento econômico que um país escolha, infraestruturas físicas, digitais e sociais de alta qualidade, incluindo serviços públicos de alta qualidade, são pré-requisitos fundamentais.⁷⁷ Redes de transporte inadequadas restringem a mobilidade de mão de obra, impedem o comércio e exacerbaram a divisão urbano-rural; a moradia insuficiente e precária aumenta o risco de acidentes e doenças; as escolas, faculdades técnicas e institutos de formação profissional de baixa qualidade 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 aumenta sobrecarrega as mulheres e reduz sua participação no mercado de trabalho.

Direcionar mais investimentos para a infraestrutura digital gera múltiplos benefícios. Eliminar a exclusão digital, particularmente promovendo a conectividade digital universal e acesso aos telefones celulares, é fundamental para a agenda de negócios e de desenvolvimento de um país e complementa as políticas industriais que buscam desenvolver serviços de alto valor agregado. Os investimentos em infraestrutura digital apóiam os países emergentes e em desenvolvimento a participar de cadeias de valor globais digitalmente habilitadas.⁷⁸ O investimento em infraestrutura também pode adicionar combustível à economia criativa de um país, que tem forte potencial para empregos altamente qualificados, profissionais e gratificantes, assim como com baixo risco de automação.

O financiamento do investimento na escala necessária pode ser alcançado por meio de um setor privado próspero e da mobilização de recursos internos que 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 a desempenhar. Isso precisa ser acompanhado por salvaguardas que visem evitar o endividamento excessivo, o 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 reavivamento do financiamento para o desenvolvimento pode apoiar investimentos estratégicos em setores prioritários. Bancos de desenvolvimento multilaterais ou nacionais e iniciativas de financiamento combinadas podem aliviar as restrições ao investimento em infraestrutura.

Mudar incentivos: em direção a um modelo de negócios e econômico centrado no ser humano

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

Tal agenda de investimentos precisa ser apoiada 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 dos negócios com as condições para a implantação da agenda centrada no ser humano. O setor privado tem um papel crítico em concretizar plenamente essa 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. Contudo, 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 propício 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 tal alinhamento.

Muitas empresas já adotaram essa abordagem. Dois tipos de mudança são necessários na governança e na conduta corporativa.⁸¹ A primeira mudança é estender 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 das partes interessadas ou o estabelecimento de representação das partes interessadas em órgãos reguladores financeiros, entre outras medidas. A segunda mudança é estabelecer incentivos para o sucesso a longo prazo. Isso pode, por exemplo, envolver o fim da exigência de relatórios financeiros trimestrais. Outras idéias discutidas incluem incentivos para acionistas de longo prazo e relatórios finais mais inclusivos.

A comunidade de investimentos - e fundos de pensão em particular - também têm um papel essencial a desempenhar. Instrumentos inovadores para investimento social e ambientalmente responsável, apoiados por requisitos de transparência nos relatórios da empresa e uma base regulatória apropriada, oferecem um potencial real para trazer à tona as iniciativas importantes já tomadas.

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

A aplicação efetiva de políticas fiscais justas é fundamental para financiar investimentos para o trabalho decente e sustentável. Os sistemas tributários precisam ser eqüitativos e consistentes com a promoção do trabalho decente, o crescimento econômico e o desenvolvimento empresarial e a arrecadação 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. Esforços para neutralizar a erosão de 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 o poder concentrado entre as empresas de tecnologia de hoje 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 limitações.⁸⁵ Isso ocorre 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 de criação de valor e, tomado isoladamente, um indicador deficiente do sucesso da política. Portanto, nós nos unimos aos muitos pedidos de indicadores para suplementar o PIB, o que encorajaria, e rastrearia com mais precisão, o progresso na agenda centrada no ser humano.

Recomendamos o desenvolvimento e uso de um indicador de trabalho não-remunerado realizado no cuidado dos lares 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 recursos pagos quanto os não-pagos. Recomendamos, ainda, um indicador que capte as externalidades da atividade econômica, notadamente suas externalidades ambientais, incluindo os custos de despoluição e de assistência médica. Finalmente, recomendamos o desenvolvimento de um indicador ou indicadores para medir as dimensões de distribuição e equidade do crescimento econômico, que incluiria o crescimento da renda familiar e o acesso à educação, saúde e habitação.⁸⁸

Tabela 2. Uma agenda centrada no ser humano

Aumentar o investimento nas capacidades das pessoas

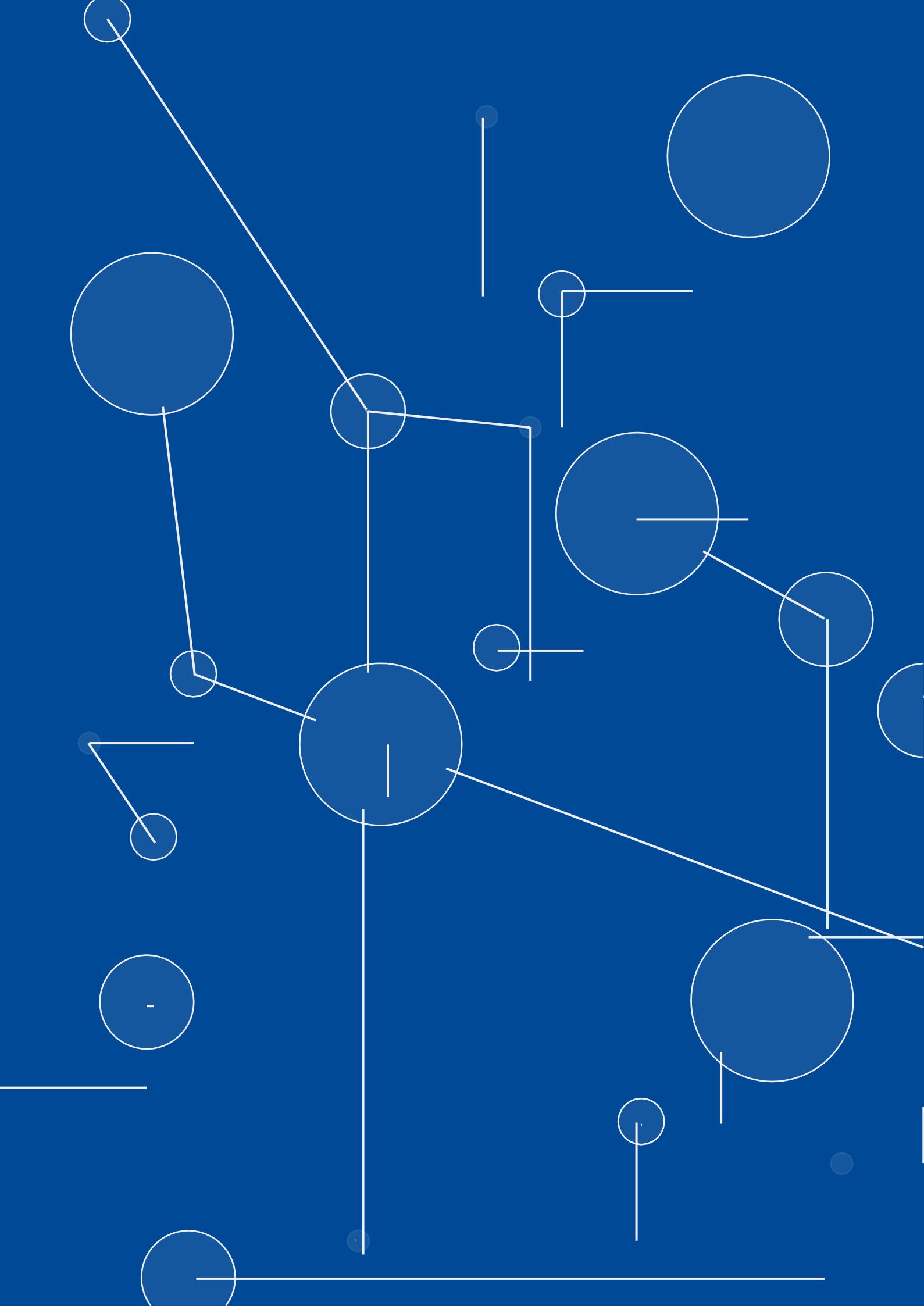
1. Reconhecer o **direito universal à aprendizagem por toda a vida** e estabelecer um sistema eficaz de aprendizagem por toda a vida que permita que as pessoas adquiram habilidades em todo o seu curso de vida.
 2. Intensificar os investimentos nas instituições, políticas e estratégias que **apoiarão as pessoas através do futuro das transições no trabalho**, construindo caminhos para os jovens nos mercados de trabalho, expandindo as escolhas para trabalhadores mais velhos para se manterem economicamente ativos e proativamente preparando trabalhadores para transições no mercado de trabalho.
 3. Implantar **uma agenda transformadora e mensurável visando 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 idade avançada**, aos trabalhadores em todas as formas de trabalho; incluindo o trabalho independente, com base em financiamento sustentável e os princípios de solidariedade e compartilhamento de riscos.
-

Aumentar o investimento nas instituições do trabalho

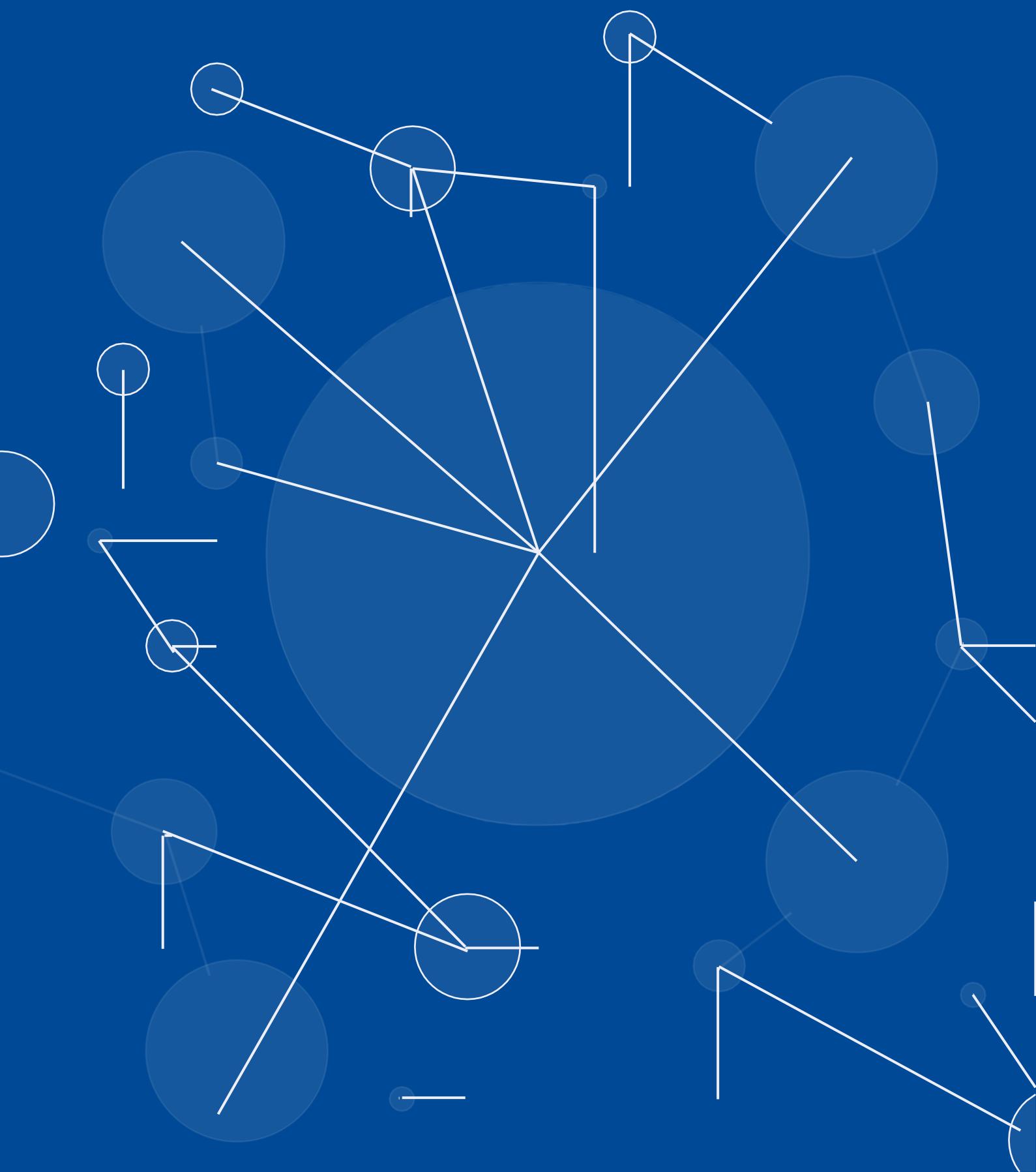
5. **Estabelecer uma Garantia Universal de Trabalho** que proporcione um piso de proteção trabalhista para todos os trabalhadores, que inclua os direitos fundamentais dos trabalhadores, um “salário mínimo adequado”, limites de jornada de trabalho e garantia de locais de trabalho seguros e condições salubres.
 6. **Expandir a autonomia sobre o tempo**, ao elaborar acordos de jornada de trabalho que proporcionem aos trabalhadores uma maior escolha de horários e jornadas de trabalho para equilibrar sua vida profissional e privada, 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 como apoio ao trabalho decente** e adotar uma abordagem de “humano no comando” da tecnologia.
-

Aumentar o investimento em trabalho decente e sustentável

9. Criar incentivos para **promover investimentos** em áreas essenciais para um trabalho decente e sustentável.
 10. Reformular 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 à igualdade.
-



ASSUMIR A RESPONSABILIDADE



3. ASSUMIR A RESPONSABILIDADE

Existe um forte contraste entre a extensão das mudanças transformadoras em curso no mundo do trabalho e nosso nível de preparação para gerenciá-las, de modo que seus benefícios sejam maximizados e compartilhados de forma justa. Na ausência de uma ação mais convincente para antecipar e moldar a mudança para atingir os objetivos acordados, há o perigo de que esse desequilíbrio possa alimentar a incerteza e polarizar a opinião entre os que se vêem vencedores no futuro do trabalho e os mais numerosos que temem que possam ser apenas perdedores.

De fato, o sistema internacional já deu passos importantes na direção de tal ação com a adoção em 2015 da Agenda para 2030. Ele estabelece um plano abrangente para o desenvolvimento global para a próxima década e a causa comum em torno da qual se reunirá o sistema reformado das Nações Unidas. Acreditamos que as recomendações do nosso relatório possam dar uma contribuição importante para a implementação da Agenda para 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 diferença se puder despertar o compromisso e a agência real dos governos, organizações patronais e de trabalhadores e instituições internacionais, cooperando em níveis mais altos de confiança, propósito comum e coerência do que existe hoje.

Re vigorar o 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 sustentam 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 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 compartilhadas. Essa é também uma responsabilidade para as gerações futuras. Para terem sucesso, 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 estratégias. Tais estratégias devem colocar em ação as recomendações deste relatório, respondendo a circunstâncias nacionais específicas. Alcançar o diálogo inclusivo significa alcançar, por um lado, as diversas realidades das empresas, locais de trabalho e comunidades locais e, por outro, atravessar as fronteiras para captar as dimensões internacionais dos debates e as vantagens da fertilização cruzada.

As responsabilidades da OIT

Nossa Comissão é independente e somos os únicos responsáveis pelo nosso relatório e recomendações. Porém, 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, enfatizando que deve permanecer fiel e ser guiada por seu mandato normativo, fortemente baseado em direitos e no pleno respeito ao seu caráter tripartido.

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

Recomendamos que a OIT dê alta prioridade aos principais desafios da mudança transformacional no trabalho. Precisa avaliar seus padrões e garantir que estejam atualizados, relevantes e sujeitos a supervisão adequada. Acima de tudo, vemos um papel estratégico para a OIT em aprofundar a compreensão de como os processos de digitalização e automação continuam a afetar o mundo do trabalho, para poder gerenciá-los para o benefício de todos. Isso inclui uma avaliação dos efeitos das novas tecnologias no planejamento 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 pilotaria e facilitaria a adaptação e adoção de tecnologias para apoiar empregadores, trabalhadores e inspetores do trabalho no monitoramento das condições de trabalho e forneceria capacitação e suporte sobre como analisar e usar os dados coletados.

E já que a mudança tecnológica é um processo contínuo, não apenas um evento, recomendamos que a Organização crie um grupo de monitoramento especializado para acompanhar o curso da inovação e aconselhar sobre como ela deve enfrentar os desafios políticos resultantes.

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

Responsabilidades e desafios do sistema multilateral

Ao mesmo tempo em que ocorre o debate sobre o futuro do trabalho, o sistema multilateral enfrenta sérios questionamentos sobre sua eficácia e legitimidade. E isso não é uma coincidência. O multilateralismo está sob tal pressão precisamente por causa de dúvidas sobre sua capacidade de fornecer respostas confiáveis aos desafios globais do dia. Demonstrar 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 fortemente que todas as organizações relevantes do sistema multilateral explorem formas de fortalecer o trabalho conjunto substantivo para implantar 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 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 melhor exploradas.

Recomendamos, em particular, o estabelecimento de relações de trabalho mais sistêmicas e substantivas entre a OMC, as instituições 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 através do trabalho decente.

Pela mesma lógica, recomendamos uma 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 pactos irão abrir 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 em direitos humanos ligados à atividade empresarial. Essa estrutura pode ser aproveitada para a promoção mais ampla da contribuição positiva dos negócios para os processos e objetivos que estabelecemos.

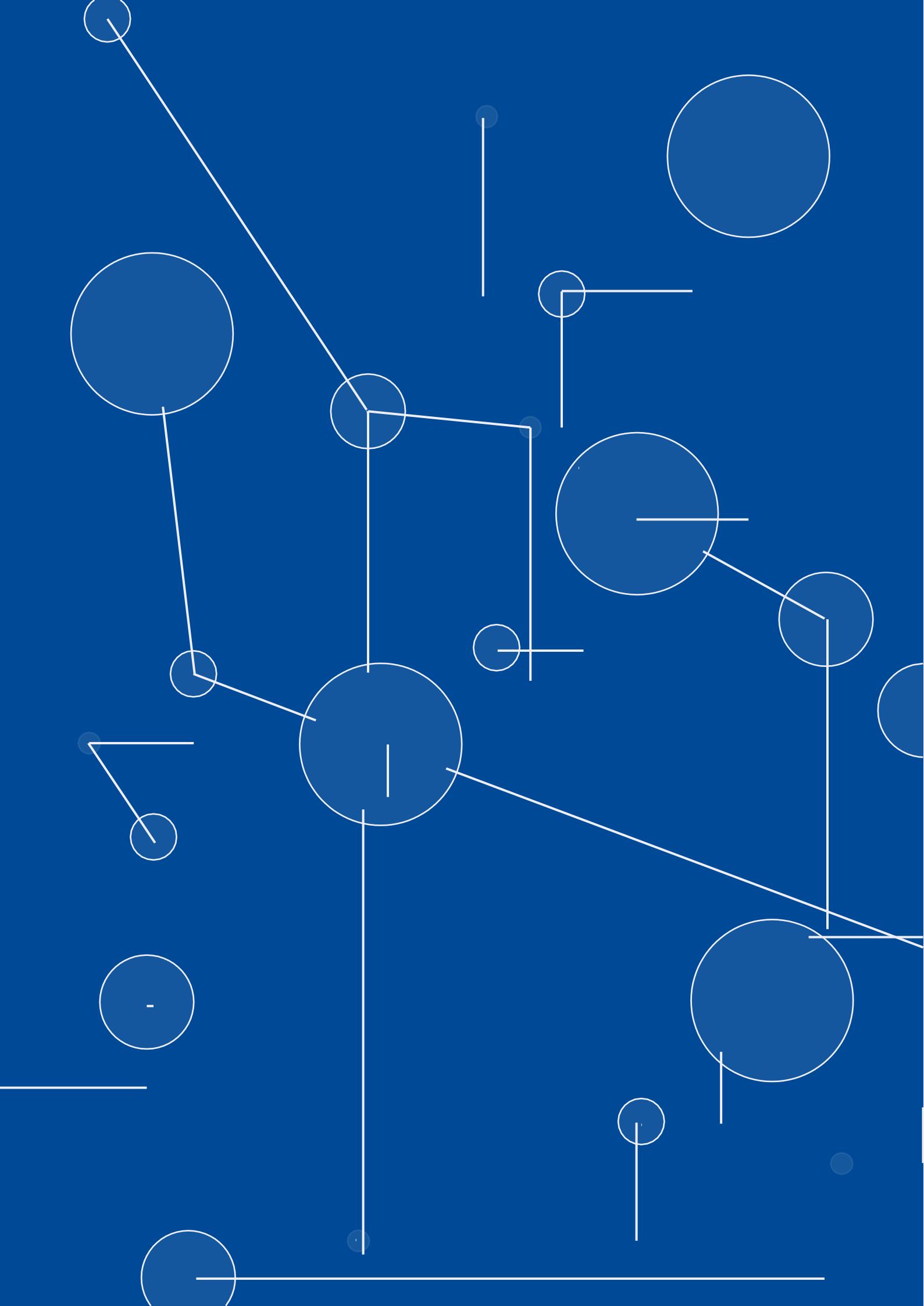
No mesmo sentido, recomendamos que a OIT busque junto com a Organização Mundial da Saúde e com a UNESCO, respectivamente, os processos para implementar as recomendações da Comissão sobre segurança e saúde no trabalho e sobre aprendizagem por toda a vida.

Comentário final

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

Nossa tarefa tem sido a de identificar o que acreditamos ser os principais desafios para o futuro do trabalho e recomendar como resolvê-los. Sabemos que tais 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, já que reúne os governos, os empregadores e os trabalhadores do mundo e também por causa de seu mandato, a OIT está bem preparada para atuar como bússola e guia nessa jornada. Em segundo lugar, que quaisquer que sejam os méritos de nosso próprio relatório, os assuntos que nos foram solicitados a considerar são importantes. São importantes para as pessoas em todo o planeta e são importantes para o próprio planeta. Embora sejam difíceis, nós os ignoramos por nossa conta e risco; e se pudermos dar boas respostas, ajudaremos a abrir novas perspectivas extraordinárias no trabalho para as gerações futuras.



OBSERVAÇÕES

1 A Comissão examinou a massa de análises e previsões sobre o provável impacto da inovação tecnológica no futuro emprego. Essa questão domina grande parte do debate sobre o futuro do trabalho e há estimativas divergentes do número de empregos que serão criados e destruídos (veja Ernst, Merola e Samaan, 2018). A Comissão decidiu contra a realização de novos modelos de simulação sobre este tema.

2 Merkel, 2018.

3 O trabalho decente refere-se a oportunidades de trabalho que são produtivas e proporcionam um rendimento justo; 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 de Trabalho Decente tem quatro prioridades estratégicas: promover o emprego; desenvolvimento e reforço de medidas de proteção social; promover o diálogo social e o tripartismo; e respeitando, promovendo e realizando os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Veja a Declaração da OIT para Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008.

4 Dois bilhões de trabalhadores (1.983 milhões), representando 61,2% da população empregada mundial. Veja 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 experimentou 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; OCDE, 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 dos setores e entre países (Andrews, Criscuolo e Gal, 2015; Dorn et al., 2017).

10 OIT, 2018d.

11 No geral, a medida de desigualdade global de Gini diminuiu 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. 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 (OIT, 2013).

15 OIT, 2017c, p. 24

16 OIT, 2018b, p. 8

17 Messenger, 2018, p. 2

18 OIT, 2017d.

19 Para o aumento das desigualdades, ver observação 11; para desigualdades intergeracionais, veja Narayan et al., 2018; Nybom, 2018.

20 Veja a Transição da OIT, da Recomendação Informal para a Economia Formal, 2015 (No. 204).

34 Uma sociedade ativa por toda a vida responde aos desafios estruturais apresentados por uma população envelhecida. É uma sociedade na qual a vontade e a capacidade das pessoas idosas são plenamente utilizadas. Promove o emprego de pessoas mais idosas, caso optem por continuar a trabalhar, e procura reduzir os encargos de proteção social para as gerações futuras. Veja Seike, 2016.

35 Sen, 1999. Para ter mais informações sobre as capacidades abordagem, veja Nussbaum, 2000 e 2013.

36 A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em 1948, proclama em seu artigo 26: “todos têm o direito à educação” (ONU, 1948).

37 Nybom, 2018.

38 Veja Schmid, 1998 e 2017, sobre os mercados de trabalho de transição e Anxo, Bosch e Rubery, 2008, sobre as transições em estágio de vida. Ambas as literaturas identificam políticas destinadas a apoiar as pessoas através de transições.

39 Schmillen e Umkehrer, 2017.

40 Para o caso da África, veja Lopes, 2019, p. 112

41 Na União Europeia, a duração média da vida ativa aumentou de 32,9 anos em 2000 para 35,9 em 2017 (ver Eurostat; Gratton e Scott, 2016).

42 Consulte a Convenção da OIT sobre Segurança Social (Normas Mínimas), 1952 (nº 102).

43 O trabalho à distância refere-se ao uso de tecnologias de informação e comunicação com o propósito de trabalhar fora das instalações do empregador (ver Eurofound e ILO, 2017).

44 OIT, 2018e.

45 OIT, 2018f; ver também Grimshaw e Rubery, 2015, para políticas para abordar a diferença salarial da maternidade.

46 OIT, 2018d.

47 Berg et al., 2018; Adams e Berg, 2017; Barzilay e Ben-David, 2017.

48 Mann e O’Neil, 2016.

49 Apenas 29% da população mundial são abrangidos por sistemas abrangentes de segurança social que incluem toda a gama de benefícios; 55 por cento estão completamente desprotegidos (OIT, 2017d).

46 Veja a Recomendação de Pisos de Proteção Social da OIT, 2012 (nº 202).

47 OIT, 2017d.

48 Preâmbulo da Constituição da OIT, 1919.

49 A Convenção de Fixação dos Salários Mínimos da OIT, de 1970 (nº 131), prevê um salário mínimo, levando em consideração: (a) as necessidades dos trabalhadores e suas famílias, levando em consideração o nível geral de salários no país; vida, benefícios da previdência 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.

50 Constituição da OIT, 1919.

51 Convenção de Segurança e Saúde Ocupacional da OIT, 1981 (nº 155).

52 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 de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (Art. 7 (b)) reconhece o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis. Este direito se aplica tanto à saúde mental quanto à física.

53 OIT, 2017b.

54 Veja OIT, Transição da Recomendação Informal para a Economia Formal, 2015 (nº 204).

55 Ver Recomendação de Relação de Emprego da OIT, 2006 (nº 198).

56 Lee, McCann e Messenger, 2007.

57 Messenger, 2018.

58 Ibid.

59 Este é um campo crescente de investigação empírica; veja Wheatley, 2017.

60 Hayter, 2015; veja também a observação 11.

- 68** Brandl e Lehr, 2016.
- 77** Johnston e Land-Kazlauskas, 2018. Para várias iniciativas, incluindo o primeiro acordo coletivo na economia de plataformas, assinado na Dinamarca, veja: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>
- 78** Kabeer, Milward e Sudarshan, 2013.
- 79** Hayter e Lee, 2018; Doellgast, Lillie e Pulignano, 2018.
- 80** Luterbacher, Prosser e Papadakis, 2017.
- 81** Grimshaw, Bosch e Rubery, 2014.
- 82** OIT, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
- 83** Os Órgãos de Fiscalização da OIT examinaram as alegações de violência anti-sindical sobre 32 países em 2016, 32 países em 2017 e 30 países em 2018. Ver Relatórios da Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações 2017-2018 , 2019 (a ser publicado) e Relatórios do Comitê de Liberdade de Associação, 377–387.
- 84** Um grande corpo de trabalho empírico baseia-se em insights iniciais de Wrzesniewski e Dutton, 2001.
- 85** Também são chamadas de plataformas de trabalho à distância, pois trabalham com trabalho eventual à distância. 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.
- 86** Berg et al., 2018.
- 87** Veja a nota 3.
- 88** OIT, 2018e, p. 273
- 89** Benería, Berik e Floro, 2015; Folbre, 2006. O investimento na economia de cuidados 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 igual. Também fortalece os esforços do governo para reduzir o trabalho de cuidados não-remunerado das crianças; estima-se que 54 milhões de crianças com idades entre 5 e 17 anos trabalham em afazeres domésticos (incluindo cuidados) pelo menos 21 horas por semana (OIT, 2017c).
- 90** OIT, 2018e; Razavi, 2012.
- 91** O Acordo de Paris de 2015 sobre as mudanças climáticas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) reconhece o imperativo de evitar mais danos às pessoas e ao planeta. Veja: <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>
- 92** Veja OIT, 2015.
- 93** OIT, 2018c.
- 94** Ibid.
- 95** OIT, 2018e.
- 96** OIT, 2017e. Veja também Bhatt, 2015.
- 97** UNECA e AU, 2009.
- 98** Karnik, 2018.
- 99** OIT, 2018c.
- 100** 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. Veja: <https://sustainabledevelopment.un.org/>

101 Kenney, Rouvinen e Zysman, 2015; Nathan, 2018.

102 Bakhshi, Frey e Osborne, 2015.

103 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 (ONU, 2015).

104 Notamos um consenso emergente que se desenvolveu desde a crise financeira de 2008-09 entre os consultores de políticas de alto nível e os acadêmicos que pediram uma mudança nas abordagens de governança corporativa. Estes incluem idéias 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,

105 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).

106 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 vitais, programas sociais e infraestrutura (Houlder, 2017; veja também OIT, 2011; Banco de dados tributários da OCDE: <http://www.oecd.org/tax/>).

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

108 As empresas digitais de grande porte operam em um ambiente em que o “vencedor leva mais” caracterizado por vantagens de pioneirismo, poder de mercado, inteligência de grande volume de dados e “economias de grande escala do lado da demanda” (veja UNCTAD, 2018).

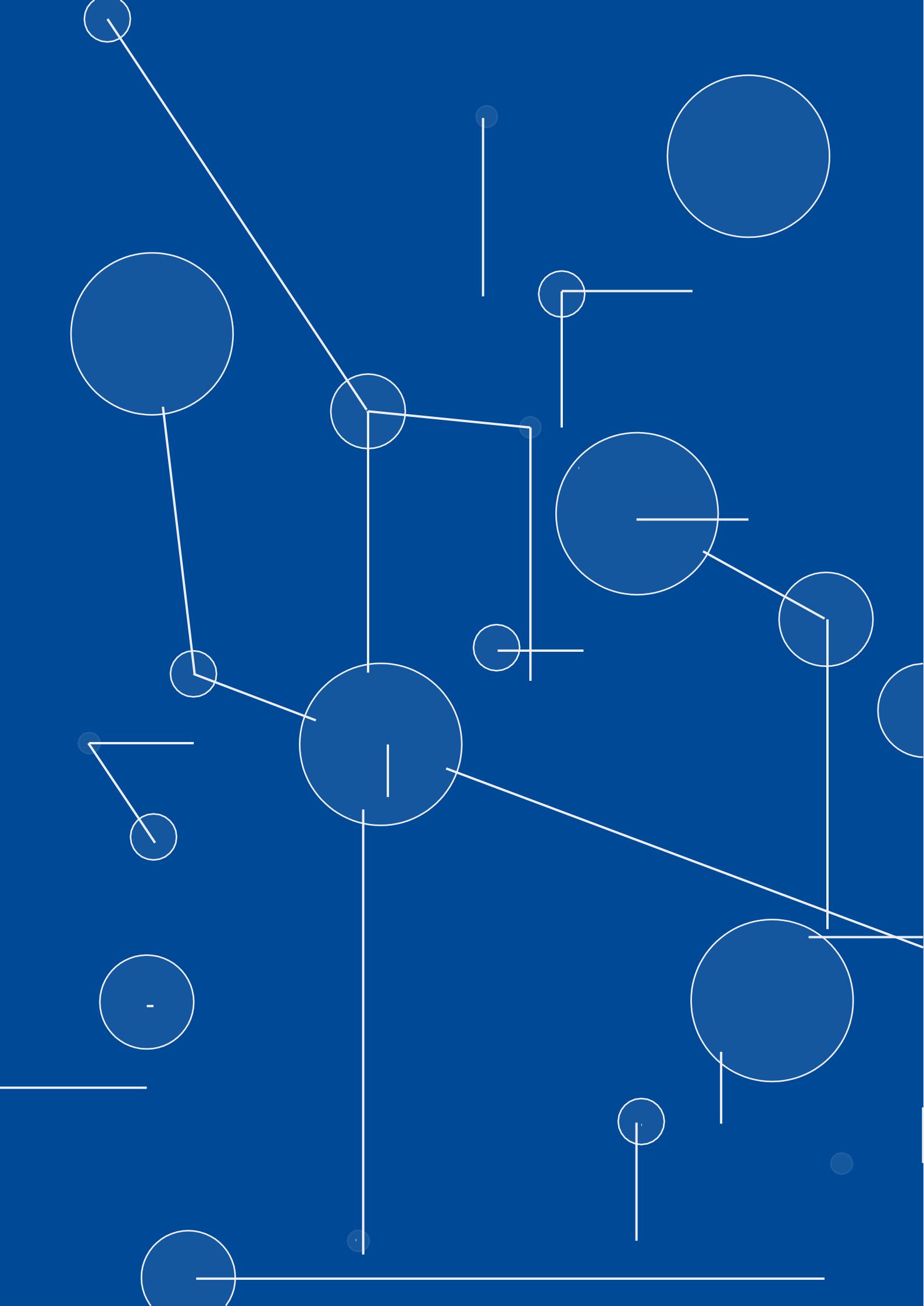
109 Berik, 2018; Stiglitz, Sen e Fitoussi, 2009.

110 O progresso nos dados de uso do tempo e a nova definição estatística internacional do trabalho tornam isso viável. 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 prestados no lar e na comunidade, incluindo trabalho não-remunerado e voluntário. Veja OIT, 2018h.

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

112 Aqui seguimos o trabalho pioneiro de Thomas Piketty e colegas; veja, por exemplo, Piketty, Saez e Zucman, 2018.





BIBLIOGRAFIA

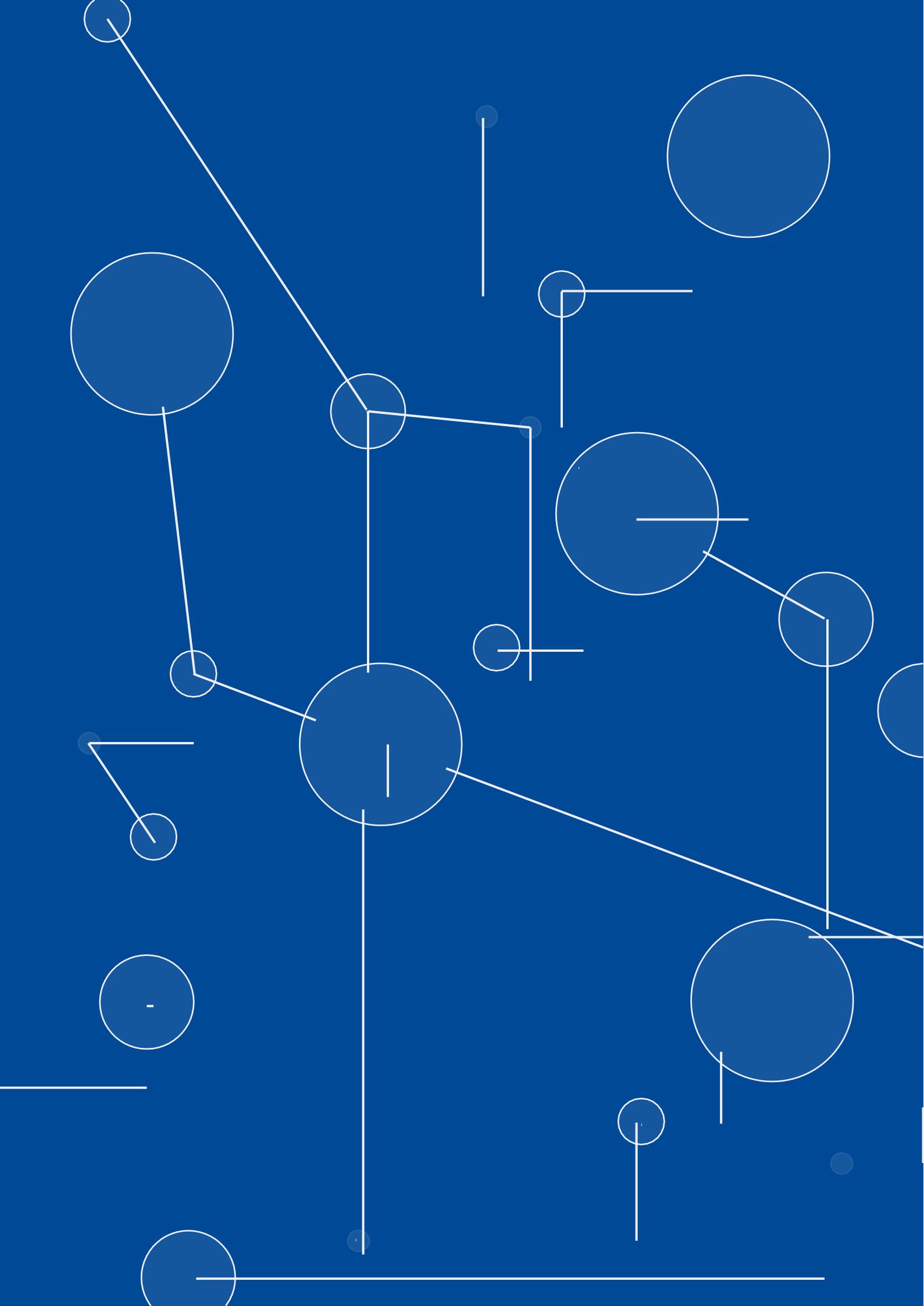
- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers*, artigo disponível na SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3048711>.
- Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. (eds). 2018. *World Inequality Report 2018* (Cambridge, MA, Belknap 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* (Nova Iorque, 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* (Nova Iorque, Fundação Russell Sage).
- Bakhshi, H.; Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Creativity vs. robots: The creative economy and the future of employment* (Londres, Nesta).
- Barzilay, A.R.; Ben-David, A. 2017. "Platform inequality: Gender in the gig economy", in *Seton Hall Law Review*, Vol. 47, No. 2, páginas 393–431.
- Batt, R. 2018. "When Wall Street manages Main Street: Managerial dilemmas, sustainability and inequality", em *Journal of the British Academy*, Vol. 6, páginas 65–96.
- Behrendt, C.; Nguyen, Q.A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Artigo de Pesquisa sobre o Futuro do Trabalho No. 1, Future of Work Research Paper Series (Genebra, OIT).
- Benería, L.; Berik, G.; Floro, M.S. 2015. *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (Londres, 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* (Genebra, OIT).
- 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 (Genebra, OIT).
- Bhatt, E.R. 2015. *Anubandh: Building hundred-mile communities* (Ahmedabad, Editora Navajivan).
- Bourguignon, F.; Morrisson, C. 2002. "Inequality among world citizens: 1820–1992", em *American Economic Review*, Vol. 92, No. 4, páginas 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", em *Economic and Industrial Democracy*, 4 de outubro.
- Budlender, D. 2008. *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Artigo do Programa de Gênero e Desenvolvimento No. 4 (Genebra, UNRISD).
- Bullen, M.L. 2007. "Human resource accounting: A useful tool for measurement and management in organizations", em *Leadership and Organizational Management Journal*, Vol. 2, No. 8, páginas 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 (Genebra, OIT).
- Deakin, S. 2018. "Reversing financialization: Shareholder value and the legal reform of corporate governance", em C. Driver e G. Thompson (eds): *Corporate governance in contention* (Oxford, Oxford University Press).
- Doelgast, 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", em *American Economic Review*, Vol. 107, No. 5, páginas 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 (Genebra, OIT).
- Eurofound; OIT. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxemburgo e Genebra).
- Eurostat. *Duration of working life – annual data [lfsi_dwl_a]* (indicator). Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat> [5 de dezembro de 2018].
- Folbre, N. 2006. "Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy", in *Journal of Human Development*, Vol. 7, No. 2, páginas 183–199.
- . 2012. "Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 4, páginas 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 e Nova Iorque, University of Oxford e CitiGroup).
- Gratton, L.; Scott, A. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (Londres, Bloomsbury).
- Grimshaw, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2014. "Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?", em *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, páginas 470–498.
- ; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series (Genebra, OIT).
- 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), páginas 95–122.
- . 2018. "Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?", em Hayter e Lee (eds), 2018, páginas 69–114.
- ; Lee, C.-H. (eds). 2018. *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Cheltenham e Genebra, Edward Elgar e OIT).
- Hirway, I.; Jose, S. 2011. "Understanding women's work using time-use statistics: The case of India", in *Feminist Economics*, Vol. 17, No. 4, páginas 67–92.
- Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B. Macpherson (ed.) (Londres, Penguin, 1985).
- Houlder, V. 2017. "OECD countries in bout of corporate tax competition", in *Financial Times*, 13 de setembro.
- IASB (International Accounting Standards Board). 2011. *IAS 19: Employee benefits* (Londres).
- ILO (International Labour Office). 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Genebra).
- . 2013. *National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance* (Genebra).
- . 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Genebra).
- . 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Genebra).
- . 2016. *Workplace stress: A collective challenge* (Genebra).
- . 2017a. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage* (Genebra).
- . 2017b. *ILO Flagship Programme, OSH-GAP: Occupational Safety and Health Global Action for Prevention* (Genebra).

- . 2017c. *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–2016* (Genebra).
- . 2017d. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Genebra).
- . 2017e. *Portfolio of policy guidance notes on the promotion of decent work in the rural economy* (Genebra).
- . 2018a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture (3a. ed.)* (Genebra).
- . 2018b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018* (Genebra).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Genebra).
- . 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap* (Genebra).
- . 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Genebra).
- . 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, Escritório Regional da OIT).
- . 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Issue Brief No. 12 (Genebra).
- . 2018h. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality*, Future of Work Issue Brief No. 3 (Genebra).
- IMF (International Monetary Fund). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington, DC).
- ITU (International Telecommunication Union). 2017. *ICT Facts and Figures 2017* (Genebra).
- 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 (Genebra, OIT).
- 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”, em *Gender and Development*, Vol. 21, No. 2, páginas 249–263.
- Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad e Nova Iorque, Associação de Mulheres Autônomas (SEWA) e Fundação Ford).
- 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, páginas 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, páginas 203–232.
- Lazonick, W. 2014. “Profits without prosperity”, em *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 9, páginas 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* (Londres e Nova Iorque, Routledge e OIT).
- 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* (Londres, 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, páginas 309–341.
- Mann, G.; O’Neil, C. 2016. “Hiring algorithms are not neutral”, in *Harvard Business Review* (9 de dezembro).
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy* (Londres, 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). Disponível em: 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 (Genebra, OIT).
- 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 e Nova Iorque, Associação de Mulheres Autônomas (SEWA) e Fundação Ford).
- 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 (Genebra, OIT).
- 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).
- . Banco de dados tributários. Disponível em: 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, páginas 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," em *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 60, No. 1 (Mar.), páginas 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* (Londres, Wiley-Blackwell).
- Rousseau, J.-J. 1762. *The social contract, or principles of political right*. Disponível em várias edições, domínio público.
- 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," em *The New Palgrave Dictionary of Economics* (Londres, Palgrave Macmillan).
- Schmillen, A.; Umkehrer, M. 2017. "The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience", em *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, páginas 465–494.
- Seike, A., 2016. "Towards a lifelong active society: Coping with Japan's changing population", em *Asia & the Pacific Policy Studies*, Vol. 3, No. 3, páginas 533–539.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom* (Nova Iorque, Anchor Books).

- Stiglitz, J.E.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Disponível em: <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, páginas 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 (Nova Iorque).
- UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). 2018. *Trade and Development Report 2018: Power, platforms and the free trade delusion* (Genebra).
- UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (Nova Iorque).
- 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* (Genebra).
- Wheatley, D. 2017. "Autonomy in paid work and employee subjective well-being", em *Work and Occupations*, Vol. 44, No. 3, páginas 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", em *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, páginas 179–201.



ANEXO

MEMBROS DA COMISSÃO GLOBAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO

Co-Presidentes

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

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

Membros

Sr. Thorben Albrecht, gestor federal do Partido Social Democrático da Alemanha (SPD) desde 2018. De janeiro de 2014 a março de 2018, foi Secretário de Estado no Ministério Federal do Trabalho e dos 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".

Sra. 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 empoderamento 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, fundou o Haseel, um projeto piloto inovador na Jordânia que oferece modelos inovadores para agricultura sustentável na região MENA. A Sra. 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.

Sra. Wnnie Byanyima, diretora executiva da Oxfam International, uma rede global que trabalha em mais de 90 países para um mundo justo sem pobreza. É uma líder global dos direitos das mulheres, defensora dos direitos humanos e uma autoridade sobre a desigualdade econômica. Antes da Oxfam, a Sra. 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). Também serviu 11 anos no Parlamento ugandense.

Profa. Chinsung Chung, professora de sociologia na Universidade Nacional de Seul, República da Coréia. A Prof. Chung foi presidente da Associação Coreana de Estudos da Mulher e da Associação Sociológica Coreana. Atualmente é Presidente da Associação Coreana de Estudos de Direitos Humanos e Presidente do Comitê de Igualdade de Gênero da Agência Nacional de Polícia e da Seul City. A Prof. Chung também serviu como Membro da 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.

Sra. Claudia Costin, diretora do Centro de Excelência e Inovação em Políticas Educacionais (CEIPE), um círculo de reflexão da Fundação Getúlio Vargas, uma das principais universidades privadas do Brasil, onde é professora. A Sra. 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, 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-Geral 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 este assumiu a Solvus. Desde 2016, tem sido Presidente da Rede Global de Aprendizagem (GAN), assim como Administrador da Iniciativa do Sistema do Fórum Econômico Mundial sobre Moldar o Futuro da Educação, Gênero e Trabalho.

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

Sra. Olga Golodets, vice-primeira-ministra da Federação Russa para o Esporte, Turismo e Desenvolvimento Cultural desde maio de 2018. Em 2012, 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 Inter-Industrial de Empregadores e Presidente da Diretoria da Soglakiye Insurance Company (2008-10); e Vice-Governadora para Assuntos Sociais na Área Autônoma de Taimyr (2001).

Sra. Rebeca Grynspan, Secretária Geral da Conferência Ibero-Americana desde 2014. Antes desta nomeação, a Sra. Grynspan 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 nas Nações Unidas, 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 "Breaking Through" da UNI construiu o sindicato na nova economia, negociou acordos globais com multinacionais e lutou para melhorar as cadeias de suprimento com o Acordo de Bangladesh sobre Segurança de Fábrica. O Sr. Jennings é co-fundador da World Players Association, que representa 85.000 jogadores profissionais de todos esportes. Ingressou na Federação Internacional de Trabalhadores (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 diretor sindical da União Bancária de Seguros Bancários do Reino Unido (1976-1979).

Prof. Carlos Lopes, professor da Escola de Governança Pública da Universidade de Cape Town, África do Sul. Também é membro da Equipe de Reforma da União Africana e da organização Alta Representante para Parcerias com a Europa. O Prof. Lopes liderou várias instituições das Nações Unidas, incluindo, mais recentemente, a Comissão Econômica das Nações Unidas para a África. Atualmente atua em vários conselhos e comissões globais e é um autor amplamente publicado.

Sra. Reema Nanavaty, líder da Associação de Mulheres Autônomas (SEWA), onde está ativa desde 1984. Eleita como sua quarta Secretária Geral em 1999, Nanavaty levou a afiliação da SEWA a novos patamares, tornando-se o maior sindicato de trabalhadores informais do setor. 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, agroprodutos, meios de subsistência sustentáveis e empreendimentos rurais para silvicultura, captação de água, energia solar e financiamento verde. Em reconhecimento ao seu trabalho, em 2013 foi condecorada com a homenagem nacional da Índia, Padma Shri.

Embaixadora Joséphine Ouédraogo, embaixadora de Burkina Faso na República Italiana e Representante Permanente do Burkina Faso junto à Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação (FAO), Programa Mundial de Alimentação (PMA) e Fundo Internacional para o Desenvolvimento Agrícola (FIDA) desde dezembro de 2016. A Sra. Ouédraogo foi a fundadora de uma empresa de pesquisa e treinamento com foco em questões de desenvolvimento local, regional e nacional em Burkina Faso. Tornou-se 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, Diretor Administrativo e Membro do Conselho Administrativo do Fórum Econômico Mundial (WEF), responsável pela Política e Impacto Institucional. Também co-lidera o Centro do Fórum para a Quarta Revolução Industrial sediada em São Francisco. O Sr. Samans atuou como Diretor Geral do Global Green Growth Institute de 2011 a 2013. Também atuou como Assistente Especial de Política Econômica Internacional para o Presidente dos EUA, Bill Clinton, assim como Diretor Sênior para Assuntos Econômicos Internacionais no Conselho de Segurança Nacional, entre outros cargos que ocupou no governo, no setor privado e nos círculos de reflexão. Desde 2007, também é presidente do Conselho de Padrões de Divulgação Climática.

Prof. Atsushi Seike, Conselheiro Executivo de Assuntos Acadêmicos da Universidade Keio de Tóquio desde 2017, depois de servir por oito anos como Presidente da Universidade. As funções atuais do Prof. Seike em comitês governamentais incluem o 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. 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. O 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 Global Fellow no Instituto IC2 da Universidade do Texas, nos Estados Unidos.

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

Prof. Alain Supiot, professor do Collège de France, Paris, Doutor em Direito e Doutor Honoris Causa da Universidade de Louvain, na Bélgica e da Universidade Aristóteles de Salónica, na Grécia. Foi eleito membro correspondente da Academia Britânica em 2015 e é membro honorário do Instituto Universitário da França, onde lecionou de 2001 a 2012. O professor Supiot ocupou a cadeira “Estado Social e Globalização: Análise Jurídica das Solidariedades” no Collège de France desde 2012. Em 2008 fundou o Instituto de Estudos Avançados de Nantes. O Prof. 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 filantrópico. 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 Fundação Rockefeller, onde gerenciou a iniciativa Reconstruir Nova Orleans na sequência do 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, tinha uma carreira de uma década em direito internacional e finanças no escritório de advocacia Cleary Gottlieb Steen & Hamilton e no Banco Unido da Suíça (UBS).

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

Sra. Jayathma Wickramanayake, Emissária do Secretário-Geral das Nações Unidas sobre Juventude desde junho de 2017. Nomeada com a idade de 26, nessa função a Sra. Wickramanayake trabalha para expandir os esforços de engajamento de jovens e advocacia da ONU e serve como representante e conselheira 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.

Observação: A Sra. Ameenah Gurib-Fakim, ex-presidente da República de Maurício, serviu como Co-Presidente da Comissão Global durante as duas primeiras reuniões.

Participantes *ex officio**

Sr. Luc Cortebeeck, ex-presidente do Conselho de Administração da OIT (2017-18). Anteriormente, o Sr. Cortebeeck 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 de 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 Órgão de Administração da OIT (2011-17).

Embaixador Claudio De la Puente, presidente do Conselho de Administração da OIT. De la Puente tem 40 anos de carreira no Secretaria de Relações Exteriores Peruana: atuou como Vice-Ministro de Assuntos Externos (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 (1997-1999); Conselheiro, Bruxelas (1990-1994); e Encarregado de Negócios, Copenhague (1985-86). Em 2017, ele foi nomeado Representante Permanente do Peru para as Nações Unidas e a Organização Mundial do Comércio (OMC) em Genebra e, em seguida, eleito Presidente do Conselho de Administração da OIT.

Sr. Mthunzi Mdwaba, fundador, Presidente e Diretor-Geral da TZoro IBC, consultoria estratégica global, consultoria de investimentos e negócios. Originário da zona rural da África do Sul e um desportista de resistência, o Sr. Mdwaba é um empresário de sucesso, empresário e executivo, bem como um apaixonado defensor de negócios em todas as suas diversas formas, em países desenvolvidos e em desenvolvimento. Atualmente ocupa muitos 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, consequentemente, um dos dois vice-presidentes do Conselho de Administração da OIT. Preside o Grupo de Trabalho de Política de Direitos Humanos e de Conduta Empresarial Responsável da IOE e é Presidente da Junta de Produtividade da África do Sul. Também é professor adjunto de Direito na Universidade do Cabo Ocidental (UWC).

Sr. Guy Ryder, Diretor-Geral da OIT, 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 (ITUC) (2006-10) e Secretário Geral da Confederação Internacional de Sindicatos Livres (ICFTU) (2002-2006). É formado pela Universidade de Cambridge.

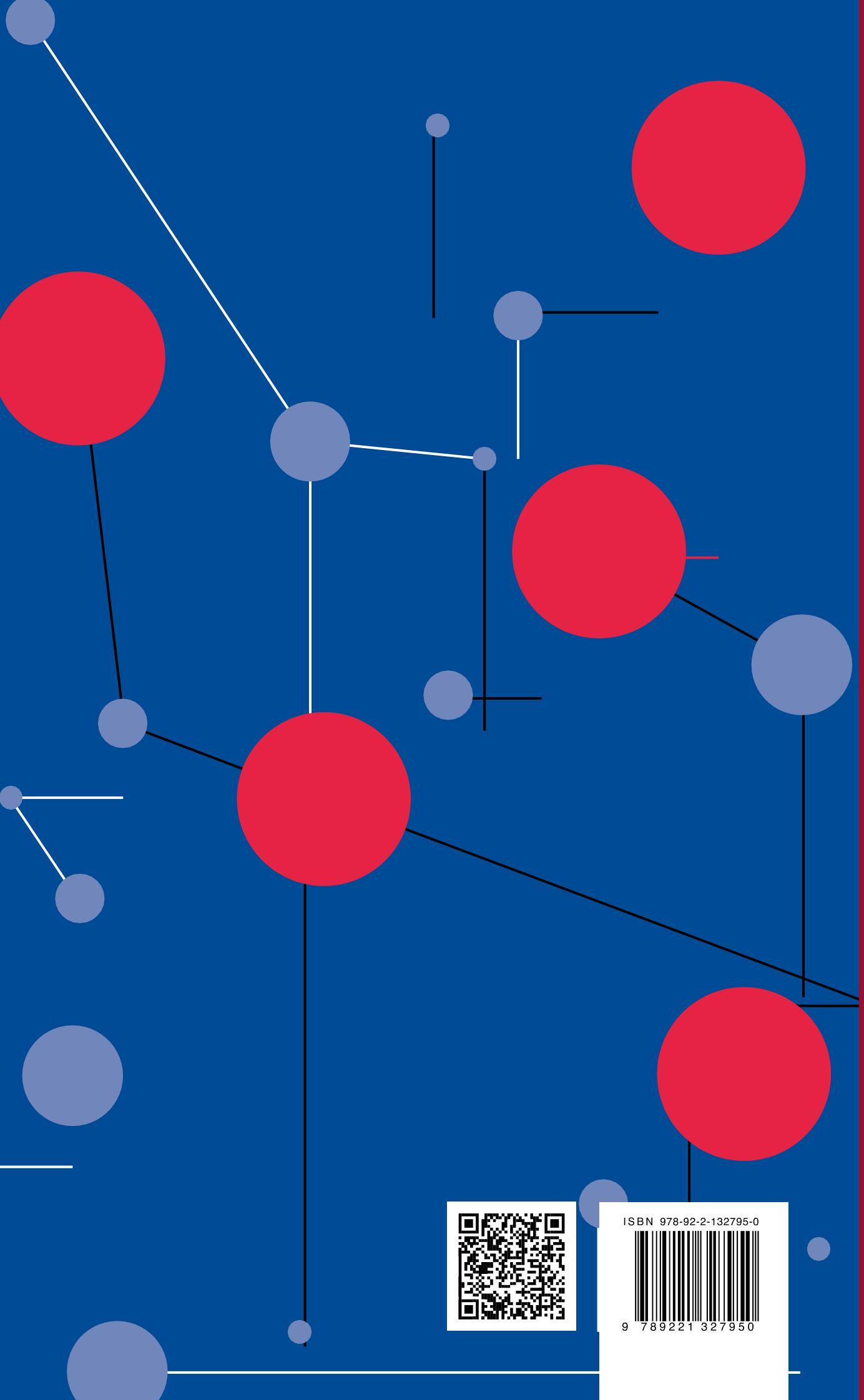
* Os Diretores do Corpo Governante participaram dos debates da Comissão, a convite dos Co-Presidentes e do Diretor-Geral, levando em conta sua condição de Corpo Governante. Não obstante, as contribuições de todos os membros da Comissão foram feitas a título pessoal e, no caso desses participantes *ex officio*, suas opiniões não comprometeram a posição dos grupos que representam na OIT. Contudo, a fim de preservar a independência da Comissão e tendo em mente os diferentes pareceres e recomendações considerados no projeto de relatório, foi decidido que os participantes *ex officio* não seriam signatários do relatório final.

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

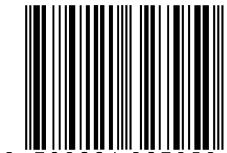
Projeto gráfico e tipográfico, preparação de manuscritos, edição de textos,
diagramação e composição, revisão, impressão, publicação eletrônica e distribuição.

A OIT esforça-se para usar papel proveniente de florestas manejadas de maneira
ambientalmente sustentável e socialmente responsável.

Código: ELK-WEI-CORREDIT-ICA



ISBN 978-92-2-132795-0



9 789221 327950