

Mercado de Trabalho

conjuntura e análise

ANO 25 | Abril de 2019

66

Governo Federal

Ministério da Economia

Ministro Paulo Guedes

ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente

Carlos von Doellinger

**Diretor de Desenvolvimento Institucional,
Substituto**

Manoel Rodrigues dos Santos Junior

**Diretor de Estudos e Políticas do Estado,
das Instituições e da Democracia**

Alexandre de Ávila Gomide

**Diretor de Estudos e Políticas
Macroeconômicas**

José Ronaldo de Castro Souza Júnior

**Diretor de Estudos e Políticas Regionais,
Urbanas e Ambientais**

Aristides Monteiro Neto

**Diretor de Estudos e Políticas Setoriais de Inovação
e Infraestrutura**

André Tortato Rauen

Diretora de Estudos e Políticas Sociais

Lenita Maria Turchi

**Diretor de Estudos e Relações Econômicas
e Políticas Internacionais**

Ivan Tiago Machado Oliveira

Assessora-chefe de Imprensa e Comunicação

Mylena Pinheiro Fiori

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>

Mercado de Trabalho: conjuntura e análise

CORPO EDITORIAL

Editor Responsável

Carlos Henrique Leite Corseuil

Membros

Felipe Mendonça Russo

Lauro Ramos

Sandro Pereira Silva

Sandro Sacchet de Carvalho

Equipe de Apoio

Bruna de Souza Azevedo

Gabriela Carolina Rezende Padilha

Luciana Moura Martins Costa

Leandro Pereira da Rocha

As publicações do Ipea estão disponíveis para download gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos). Acesse: <http://www.ipea.gov.br/portal/publicacoes>

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério da Economia.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

O RELATÓRIO DA COMISSÃO GLOBAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO: UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO¹

Anne Caroline Posthuma²

1 INTRODUÇÃO

A comemoração do centenário da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2019 é motivo de preparação e reflexão em dois principais aspectos: histórico e prospectivo. Por um lado, no marco da comemoração, a OIT tem promovido reflexões sobre grandes momentos da sua história e do mundo do trabalho, gerando publicações, eventos, discussões e uma plataforma de materiais para referência pública.³ Por outro lado, olhando para o futuro, a OIT promove, desde 2016, uma reflexão global em quase 110 países-membros, inclusive no Brasil,⁴ estimulando diálogos tripartites sobre as novas tendências, oportunidades e desafios no mundo do trabalho. Igualmente, a OIT formou a Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, a qual, por meio de estudos e discussões, concebeu o relatório *Trabalhar para um Futuro Melhor*,⁵ cujo *Resumo executivo* será apresentado no anexo A deste texto.

2 BREVE REFLEXÃO HISTÓRICA DA ATUAÇÃO DA OIT

A seguir, apresento um olhar retrospectivo de importantes momentos da OIT. A organização teve sua origem logo depois da Primeira Guerra Mundial, sendo criada em 1919, no marco do Tratado de Versalhes. Assim, sua criação surgiu como resposta a grandes conflitos e tensões sociais daquela época: o fim da Primeira Guerra Mundial; a Revolução Bolchevique; e as transformações sociais e laborais que resultaram do cerne da Revolução Industrial. Ao mesmo tempo, havia uma compreensão da importância da crescente interdependência entre os países e, portanto, a necessidade de estabelecer meios

1. A responsabilidade para as opiniões expressadas neste texto é da autora e sua publicação não constitui endosso da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

2. Especialista de políticas de emprego no escritório da OIT em Brasília.

3. O projeto de história da OIT (The Century Project) pode ser acessado em: <<https://bit.ly/2UV8QV1>>.

4. A coletânea dos textos apresentados no marco dos quatro diálogos tripartites realizados no Brasil em 2016 e 2017 sobre o futuro do trabalho está disponível em OIT (2018).

5. Para o relatório completo da comissão, bem como a descrição de atividades e outros documentos sustentatários, ver OIT (2019).

e instrumentos de coordenação e cooperação no sentido da redução das desigualdades de condições de trabalho entre os países. Conforme afirmado no preâmbulo da sua Constituição, “a paz universal e duradoura somente poderá ser estabelecida se baseada em justiça social” (ILO, 1919).

Para refletir as perspectivas e as vozes no mundo do trabalho, a OIT foi criada com estrutura tripartite e permanece como a única organização internacional que reúne representantes de governos, empregadores e trabalhadores no seu corpo executivo.⁶ Tendo a convicção de que as soluções teriam que ser dialogadas e acordadas entre as partes, a OIT promove o diálogo social tripartite entre os atores no mundo do trabalho.

As primeiras seis convenções⁷ da OIT, todas aprovadas durante a primeira Conferência Internacional do Trabalho (CIT), em 1919, refletem justamente a urgência da necessidade de regulamentar e atenuar os desafios que surgiram com a transformação nos meios de produção, no trabalho e na sociedade. As temáticas abordadas pelas seis primeiras convenções foram sobre: *i*) as horas de trabalho; *ii*) o desemprego; *iii*) a proteção à maternidade; *iv*) o trabalho noturno das mulheres; *v*) a idade mínima de admissão nos trabalhos industriais; e *vi*) o trabalho noturno dos menores na indústria. Muitas outras questões foram tratadas nas demais convenções, que atualmente chegam a 189.

A OIT tem tido um papel de atuação relevante em vários momentos históricos importantes, como a Grande Depressão, os processos de descolonização, a criação do movimento sindical *Solidarność* (Solidariedade, em português) na Polônia e a superação do sistema de *apartheid* na África do Sul. Em 1944, durante a Segunda Guerra Mundial, a CIT se reuniu na Filadélfia, determinando que era o momento adequado para reforçar os princípios centrais da OIT, visando à sua atuação no marco da reconstrução, das atividades produtivas na economia internacional e das condições de trabalho quando do final da guerra. A Declaração de Filadélfia foi adotada e anexada à Constituição da OIT, afirmando que “trabalho não é uma *commodity*”, a ser negociado pelo preço como um bem qualquer, e enfatizando uma visão da amplitude global do trabalho, quando contemplando que “a redução das desigualdades e a promoção da justiça social são questões de alcance global que exigem soluções também de envergadura global” (ILO, 1944).

Depois da guerra e com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT foi reconhecida como sua primeira agência especializada em 1946. Na ocasião do seu aniversário de cinquenta anos, em 1969, a OIT foi honrada com o Prêmio Nobel da Paz. Mais adiante, com o processo de descolonização, o fim da Guerra Fria, a difusão das tecnologias da informação e comunicação (TICs), e a maior internacionalização

6. Para mais informações, acessar: <<https://bit.ly/2XWb04L>>.

7. As convenções e as recomendações da OIT, aprovadas no âmbito das conferências internacionais do trabalho (CITs), das quais participam as delegações tripartites dos países-membros, são os instrumentos usados para estabelecer as normas internacionais do trabalho (NITs). As convenções têm que ser ratificadas pelos governos para se tornarem vinculantes; as recomendações, por sua vez, não passam por ratificação nem são vinculantes, mas oferecem orientações sobre a aplicação da convenção. A CIT também pode adotar outros textos, inclusive declarações que são resoluções, visando fazer um pronunciamento formal e reafirmar a importância dada pelos constituintes para certos princípios e valores. Embora declarações não passem por ratificação, elas contêm elementos simbólicos e políticos, com o objetivo de ter uma ampla aplicação. Disponível em: <<https://bit.ly/2KXU6QA>>.

econômica, cresceu o desafio de reforçar a promoção dos direitos sociais e laborais dentro do comércio internacional.

Nesse contexto, foram elaboradas e aprovadas a segunda e a terceira declaração da OIT, sendo manifestações reforçando e contextualizando na nova conjuntura os princípios e as políticas adotados pela CIT desde a criação da OIT: a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998;⁸ e a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008.⁹ Assim, a segunda e a terceira declaração da OIT reafirmaram o papel e os valores orientadores da organização, bem como a promoção do trabalho decente, dentro do novo contexto de um mundo do trabalho cada vez mais globalizado.

3 VISÃO PROSPECTIVA ACERCA DO FUTURO DO TRABALHO

Olhando prospectivamente o mundo do trabalho, estamos diante de um novo momento de inflexão de importância econômica e social, trazendo transformações no mundo do trabalho. A interdependência entre os países aumentou e o comércio internacional continuou expandindo e se aprofundando. As formas de organização da produção, como as cadeias globais de fornecimento que interligam os países, trazem novas oportunidades e novos desafios para a regulação do trabalho, devido à sua natureza transfronteiriça. Ao mesmo tempo, os acordos bilaterais e multilaterais em muitos casos contêm provisões laborais que fazem referência às Normas Internacionais do Trabalho (NITs) da OIT, principalmente aos direitos fundamentais, refletindo o esforço de incluir mecanismo de coordenação e cooperação para preservar condições laborais fundamentais entre os países.

Fatores como a disseminação das novas tecnologias, da automação e da robótica, dentro da chamada Indústria 4.0, estão entre as mudanças que mais despertam interesse quando se visa aumentar a produtividade e contribuir para a geração de novos empregos, talentos e competências. Contudo, tais fatores também provocam preocupação quando se busca preparar as políticas e as instituições para investirem na formação das capacidades emergentes, ainda protegendo os direitos e as boas condições de trabalho e evitando um aumento das desigualdades e da exclusão social, especialmente para os grupos mais vulneráveis.

Consequentemente, em contrapartida à integração comercial, existe uma fragmentação de várias dimensões do mundo do trabalho, incluindo a relação entre trabalhador e empregador, como também existem questões – local em que o ofício é realizado, jornada de trabalho, formas de remuneração – que surgem com as crescentes modalidades de trabalho em plataforma.

8. A declaração de 1998 estabeleceu que oito convenções fundamentais refletem os princípios e os direitos do trabalho, que são: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; a liberdade de associação e de organização sindical; e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. A declaração destaca que todos os Estados-membros da OIT estão obrigados a respeitar os direitos fundamentais objeto das convenções correspondentes, mesmo que ainda não as tenham ratificado. Até o presente momento, foram alcançadas mais de 91% de ratificações dessas convenções (ILO, 1998; Tapiola, 2018).

9. A declaração de 2008, que resultou das consultas tripartites que começaram na esteira do relatório da Comissão Global sobre a Dimensão Social da Globalização, prega a necessidade de construir um marco ético e produtivo para alcançar uma globalização justa (ILO, 2008).

O tripartismo, como mecanismo de promoção do diálogo social entre os atores do mundo do trabalho, permanece como instrumento central para identificar possíveis respostas e negociar seu desenho e sua implementação. A redução das desigualdades e a promoção da justiça social permanecem como princípios e objetivos no mandato da OIT.

4 TRABALHO DA COMISSÃO GLOBAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO

A fim de contemplar o novo contexto, suas possibilidades e seus desafios para o futuro do trabalho e de fornecer insumos para orientar a passagem pelo limiar do seu segundo século, a OIT convocou 25 especialistas em temas relacionados com o mundo do trabalho, de todas as regiões do mundo e com diversos interesses, formações, experiências e perspectivas, para compor a comissão global e refletir sobre as principais transformações em curso e as respectivas oportunidades e desafios relacionados com o futuro do trabalho. A comissão global foi presidida pelo primeiro-ministro da Suécia, Stefan Löfven, e pelo presidente da África do Sul, Cyril Ramaphosa.

A comissão global iniciou seu trabalho em outubro de 2017, se debruçando primeiramente sobre os resultados recebidos dos diálogos tripartites realizados em nível nacional em quase 110 Estados-membros sobre o tema do futuro do trabalho. As conclusões foram resumidas em um relatório de síntese. A partir da síntese, o Secretariado da comissão elaborou outros textos, inclusive um relatório inicial, notas informativas e uma série de documentos de pesquisa, analisando estudos e conclusões mais recentes em torno de políticas que poderiam servir de referência para as deliberações dos comissionados.¹⁰

O relatório *Trabalhar para um Futuro Melhor* oferece ideias para orientar ações e políticas no sentido de promover um mundo do trabalho mais equitativo, inclusivo e sustentável. As recomendações estão orientadas pela convicção de que as políticas, as instituições e as ações terão que manter as pessoas no centro das políticas econômicas e sociais e na condução de negócios. O arcabouço das recomendações do relatório da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho não está apresentado no sentido de dar todas as respostas, mas, sim, nas palavras de Cyril Ramaphosa, de lançar “o início de uma jornada (...) que ajudará as pessoas a lidarem com as mudanças no mundo do trabalho” (Remarks..., 2019).

REFERÊNCIAS

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO Constitution**. Geneva: ILO, 1919. Disponível em: <<https://bit.ly/2IBE6BR>>.

_____. **Declaration of Philadelphia**. Geneva: ILO, 1944. Disponível em: <<https://bit.ly/2uO9jJe>>.

_____. **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its follow-up**. Geneva: ILO, 1998. Disponível em: <<https://bit.ly/2IQ8iIN>>.

_____. **ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization**. Geneva: ILO, 2008. Disponível em: <<https://bit.ly/2AVTo1l>>.

10. Os documentos-base e as publicações relacionadas com o trabalho da comissão podem ser acessados em: <<https://bit.ly/2IPzRID>>.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Futuro do trabalho no Brasil**: perspectivas e diálogos tripartites. Brasília: OIT, 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2ZtFQ5Y>>.

_____. **Trabalhar para um futuro melhor** – Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019. p. 9-16. Disponível em: <<https://bit.ly/2HUf93t>>.

REMARKS by president Cyril Ramaphosa at the official launch of the Global Commission of the Future of Work report in Geneva, Switzerland. **Presidency Headlines**, 22 Jan. 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/2RZcwmA>>.

TAPIOLA, Kari. **The teeth of the ILO**: the impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2Pp70G1>>.

ANEXO A

RESUMO EXECUTIVO DO RELATÓRIO DA COMISSÃO GLOBAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO TRABALHAR PARA UM FUTURO MELHOR¹¹**O futuro do trabalho**

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

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

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

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

Aproveitar o momento: revitalização do contrato social

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

11. OIT – Organização Internacional do Trabalho. Sumário executivo. In: OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Trabalhar para um futuro melhor* – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Lisboa: OIT, 2019. p. 9-16. Disponível em: <<https://bit.ly/2HUf93t>>.

Uma agenda centrada no ser humano

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

1 AUMENTAR O INVESTIMENTO NAS CAPACIDADES DAS PESSOAS

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

- *Oferecer um direito universal à aprendizagem ao longo da vida que permita às pessoas adquirir competências, e requalificar e melhorar as competências.* A aprendizagem ao longo da vida abrange a sua fase formal e informal desde a primeira infância e a educação básica até a sua fase para adultos. Governos, trabalhadores e empregadores, bem como instituições de ensino, têm responsabilidades complementares na construção de um ecossistema de aprendizagem ao longo da vida efetivo e adequadamente financiado.
- *Aumentar os investimentos nas instituições, políticas e estratégias que sustentarão as pessoas através das transições do futuro do trabalho.* Os jovens precisarão de ajuda para navegar na transição cada vez mais difícil da escola para o trabalho. Os trabalhadores mais velhos precisarão de mais opções que lhes permitam permanecer economicamente ativos pelo tempo que escolherem e que criarão uma sociedade ativa ao longo da vida. Todos os trabalhadores precisarão de apoio através do crescente número de transições no mercado de trabalho ao longo de suas vidas. As políticas ativas do mercado de trabalho precisam se tornar proativas e os serviços públicos de emprego devem ser ampliados.
- *Implementar uma agenda transformadora e mensurável para a igualdade de gênero.* O mundo do trabalho começa em casa. Da licença parental ao investimento em serviços de saúde pública, as políticas precisam fomentar o compartilhamento do trabalho doméstico não remunerado para criar uma autêntica igualdade de oportunidades no local de trabalho. O fortalecimento da voz e da liderança das mulheres, a eliminação da violência e do assédio no trabalho e a implementação de políticas de transparência nas remunerações são pré-condições para a igualdade de gênero. Medidas específicas também são necessárias para abordar a igualdade de gênero nos empregos viabilizados pela tecnologia do amanhã.
- *Oferecer proteção social universal desde o nascimento até a velhice.* O futuro do trabalho requer um sistema de proteção social forte e responsivo, baseado nos princípios da solidariedade e riscos compartilhados, que apoie as necessidades das pessoas ao longo do ciclo de vida. Isso exige um piso de proteção social que ofereça um nível básico de proteção a todos os necessitados, complementado por regimes de seguro social contributivo que proporcionam níveis mais altos de proteção.

2 AUMENTAR O INVESTIMENTO NAS INSTITUIÇÕES DO TRABALHO

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

- *Estabelecer uma garantia de trabalho universal.* Todos os trabalhadores, independentemente do seu acordo contratual ou estatuto empregatício, devem gozar dos direitos fundamentais dos trabalhadores, no mínimo, um salário vital (Constituição da OIT, 1919), limites máximos de horas de trabalho e proteção da segurança e saúde no trabalho. Os acordos coletivos ou leis e regulamentos podem elevar este piso de proteção. Esta proposta também permite que a segurança e a saúde no trabalho sejam reconhecidas como um princípio e direito fundamental no trabalho.
- *Ampliar a soberania do tempo.* Os trabalhadores precisam de maior autonomia sobre seu tempo de trabalho, atendendo às necessidades da empresa. O uso da tecnologia para aumentar a escolha e alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal pode ajudá-los a realizar esse objetivo e lidar com as pressões decorrentes da indefinição de limites entre o horário de trabalho e o tempo pessoal. Serão necessários esforços contínuos para implementar os limites máximos de tempo de trabalho ao lado de medidas para melhorar a produtividade, bem como garantias mínimas de horas para criar opções reais de flexibilidade e controle sobre os horários de trabalho.
- *Assegurar a representação coletiva de trabalhadores e empregadores através do diálogo social como um bem público promovido ativamente através de políticas públicas.* Todos os trabalhadores devem gozar da liberdade de associação e do direito à negociação coletiva, com o Estado como garantidor desses direitos. As organizações de trabalhadores e empregadores devem fortalecer sua legitimidade representativa por meio de técnicas inovadoras de organização que alcancem aqueles que estão envolvidos em novos modelos de negócios, inclusive por meio do uso de tecnologia. Também devem usar seu poder de convocação para trazer diversos interesses à mesa de negociação.
- *Aproveitar e gerenciar a tecnologia para o trabalho decente.* Isso significa que os trabalhadores e gerentes negociam a concepção do trabalho. Significa também adotar uma abordagem “ser humano no comando” à inteligência artificial que garanta que as decisões finais que afetam o trabalho sejam tomadas por seres humanos. Um sistema de governança internacional para plataformas de trabalho digitais deve ser estabelecido para exigir que as plataformas (e seus clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimos. Os avanços tecnológicos também exigem regulamentação do uso de dados e da responsabilização algorítmica no mundo do trabalho.

3 AUMENTAR O INVESTIMENTO NO TRABALHO DECENTE E SUSTENTÁVEL

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

- *Incentivos para promover investimentos em áreas-chave para trabalho decente e sustentável.* Esses investimentos também promoverão a igualdade de gênero e poderão criar milhões de empregos e novas oportunidades para micro, pequenas e médias empresas. O desenvolvimento da economia rural, onde está o futuro de muitos trabalhadores do

mundo, deve se tornar uma prioridade. Faz-se necessário direcionar o investimento para uma infraestrutura física e digital de alta qualidade para reduzir o fosso e sustentar serviços de alto valor.

- *Remodelar as estruturas de incentivos às empresas para abordagens de investimento de longo prazo e explorar indicadores suplementares de desenvolvimento e bem-estar humano.* Essas ações podem incluir políticas fiscais justas, padrões contábeis corporativos revisados, melhor representação dos atores e mudanças nas práticas de notificação. Novas medidas de progresso nacional também precisam ser desenvolvidas para considerar as dimensões distributivas do crescimento, o valor do trabalho não remunerado realizado a serviço de famílias e comunidades e as externalidades da atividade econômica, como a degradação ambiental.

Assumindo a responsabilidade

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

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

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

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

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

Missão do Ipea

Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas.



ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA

