UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

MARIA LUIZA DA SILVA PACHECO

“TRABALHAR PARA UM FUTURO MELHOR” EM TEMPOS DE REFORMA TRABALHISTA: REFLEXÕES CRÍTICAS

RIO DE JANEIRO

2019

Maria Luiza da Silva Pacheco

“TRABALHAR PARA UM FUTURO MELHOR” EM TEMPOS DE REFORMA TRABALHISTA: REFLEXÕES CRÍTICAS

Monografia apresentada como pré-requisito, para conclusão do curso de graduação em Direito na Universidade Federal do Rio de Janeiro na Faculdade Nacional de Direito.

Orientadora: Profª Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

RIO DE JANEIRO

2019

RESUMO

Em 2019, por ocasião das comemorações de seus 100 anos, a Organização Internacional do Trabalho - OIT divulgou o documento intitulado “Work for a Brighter Future” Trabalhar para um futuro melhor, elaborado pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, a partir de uma série de diálogos nacionais e internacionais. Referido estudo contém prognósticos e acena com recomendações da OIT sobre a necessidade de assegurar a dignidade do trabalhador, valorizar a formação profissional ao longo da vida das pessoas e fortalecer as instituições do trabalho, para assegurar um futuro melhor para as pessoas, diante das profundas transformações produtivas, tecnológicas e institucionais vivenciadas no mundo do trabalho. Na contramão destes objetivos, em 2019 completam-se dois anos de vigência da Lei 13467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista brasileira, com o aprofundamento do processo de precarização do trabalho, enfraquecimento das instituições laborais e das garantias profissionais e aumento da desigualdade, no bojo das políticas de austeridade e de restruturações produtivas permanentes. Neste intercruzamento, encontram-se as proposições desta monografia, desenvolvida a partir de pesquisa realizada no âmbito de projeto vinculado ao grupo Configurações Institucionais e Relações de Trabalho – CIRT – sobre mapeamento dos sentidos da reforma trabalhista, e que tem como objetivo o cotejo da reforma trabalhista com o estudo sobre o futuro do trabalho realizado no âmbito da OIT. A monografia desenvolve os resultados apresentados na Semana de Iniciação Científica da UFRJ em pesquisa coletiva sobre o futuro do trabalho e busca evidenciar como a Reforma Trabalhista de 2017 está em dissonância com as diretrizes traçadas na ordem internacional pela OIT sobre como assegurar um futuro melhor e mais promissor para o trabalho humano. A pesquisa se utiliza das técnicas de revisão bibliográfica, levantamento da legislação brasileira e análise documental.

Palavras chave: Direito do Trabalho, Reforma Trabalhista, Reconfigurações institucionais, Futuro do Trabalho.

ABSTRACT

In 2019, on the occasion of the commemorations of its 100th anniversary, the International Labor Organization (ILO) released the document entitled "Working for a brighter future". Working for a brighter future, prepared by the World Commission on the Future of Labor from a series of national and international dialogues. This study contains predictions and points to ILO recommendations on the need to ensure worker dignity, value lifelong professional training and nurture work institutions to protect a better future for people in the face of profound productive changes. , technological and institutional experiences experienced in the world of work. Against these objectives, in 2019, two years of Law 13467/2017, known as the Brazilian Labor Reform Law, were completed, improving the precariousness of work, weakening labor institutions and professional professionals and increasing inequality., no group of austerity policies and permanent productive restructurings. In this intersection, presented as proposals of this monograph, developed from research carried out within the framework of the project linked to the group Institutional Settings and Labor Relations - CIRT - on the mapping of the meanings of labor reform, and which aims or reform of labor reform with a study on the future of ILO work. The monograph develops the results presented at the UFRJ Scientific Initiation Week in collective research on the future of work, and the research shows how the 2017 Labor Reform is in dissonance with the ILO's international guidelines on how to use the better future and most promising for human work. A research uses the techniques of literature review, survey of Brazilian legislation and document analysis.

Keywords: Labor Law, Labor Reform, Institutional Reconfigurations, Future of Labor.

Sumário

INTRODUÇÃO.....6

2.1. ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.12

2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....13

2.2.1. Princípios gerais do direito internacional público.....13

2.2.2. Princípios específicos do Direito Internacional do Trabalho. 15

2.3. A DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DA OIT E SUAS PRINCIPAIS CONVENÇÕES. 17

3. TRABALHAR PARA UM FUTURO MELHOR.....23

3.1. SÍNTESE DAS PERSPECTIVAS E DIÁLOGOS TRIPARTITES 23

3.2. “TRABALHAR PARA UM FUTURO MELHOR”: APONTAMENTOS SOBRE O RELATÓRIO DA COMISSÃO MUNDIAL.....27

3.2.1 -APROVEITAR O MOMENTO 28

3.2.2. REALIZAR O CONTRATO SOCIAL: UMA AGENDA CENTRADA NO SER HUMANO 31

3.3.3. ASSUMIR RESPONSABILIDADE 37

3.3.4. DOCUMENTO FINAL DO CENTENÁRIO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....39

4. O FUTURO DO TRABALHO NO BRASIL E A REFORMA TRABALHISTA43

4.1 O FUTURO DO TRABALHO NO BRASIL 49

CONCLUSÃO 54

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 57

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho historicamente é marcado por uma fonte de lutas e conquistas de direitos. Foi após o fim da Primeira Guerra Mundial, com o tratado de Versalhes que a Organização do Internacional do Trabalho – OIT foi criada. Seu surgimento objetivou a promoção de justiça social no trabalho, sendo a OIT a agência especializada da Organização das Nações Unidas responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, Recomendações, Convenções e Declarações de princípios. O Brasil está entre os fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a primeira edição.

Nessa seara de justiça social, o centro da OIT é a garantia de que homens e mulheres tenham acesso ao trabalho decente e produtivo. Foi durante a realização da 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1999, apresentada pelo Diretor Geral da OIT que a noção de trabalho decente foi produzida, nos seguintes termos:

> Atualmente, o objetivo principal da OIT é promover oportunidades para homens e mulheres para alcançar um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Esse é o principal objetivo da Organização hoje. O trabalho decente é o ponto de convergência de seus quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; Proteção social e diálogo social. Isso deve orientar as decisões da Organização e definir seu papel internacional nos próximos anos.[i]

Com isso, a noção de Trabalho Decente elaborada pela OIT integra dimensões tanto qualitativas e quantitativas do emprego. Além do enfrentamento ao desemprego e propõe a criação de novos postos de trabalho e também à superação de trabalhos

que gerem rendas insuficientes para os trabalhadores. Afirma, também, que o emprego deve estar associado a ideia de proteção social dos diretos, entre eles o de representação, associação e organização sindical.

A OIT sempre foi marcada por tentar promover a equidade nas relações de trabalho e, portanto, é inegável a sua importância no cenário internacional para promoção de direitos do trabalho e dignidade do ser humano enquanto trabalhador. É inquestionável que a OIT produziu normas – sejam as Convenções ou Recomendações – que alteraram de forma substancial o ordenamento jurídico de diversos países, inclusive o Brasil.

Diante de toda a história de promoção de direitos trabalhistas, em 2019, ocasião da comemoração dos 100 anos da Organização, foi divulgado o documento intitulado como *"Work for a Brighter Future*"- Trabalhar Para um Futuro Melhor – elaborado pela Comissão Mundial do Futuro do Trabalho, por especialistas convidados pela OIT, a partir de uma série de debates nacionais e internacionais.

O referido estudo contém prognósticos e acena recomendações para a OIT sobre a necessidade de assegurar dignidade ao trabalhador, valorizar a formação profissional ao longo da vida das pessoas e fortalecer instituições do trabalho. Todas as diretrizes têm o intuito de assegurar um futuro do trabalho digno para todos os cidadãos, tendo em vista as profundas mudanças produtivas, tecnológicas e institucionais vivenciadas no mundo do trabalho atual.

Entretanto, na contramão destes objetivos, em 2019 completam-se dois anos de vigência da Lei 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista de 2017, com aprofundamento do processo de precarização do trabalho, enfraquecimento das instituições laborais e das garantias profissionais e aumento da desigualdade, no bojo das ideias políticas de austeridade (BLYTH, 2017) e de reestruturações reprodutivas permanentes (ANTUNES, 2018), na direção oposta das ideias de valorização do trabalho.

Com isso, o presente artigo tem a intenção de apresentar o documento produzido pela Organização Internacional do Trabalho, e refletir sobre as principais recomendações feitas no documento, em confronto com as transformações trazidas pela Lei 13.467/2017 a Reforma Trabalhista. Ou seja, o trabalho busca evidenciar que as mudanças normativas promovidas pelo país em 2017 estão em dissonância com as diretrizes traçadas em busca de como trabalhar para assegurar um futuro do trabalho melhor para os cidadãos.

No cenário atual do trabalho, novas formas de trabalho estão surgindo. As principais novas formas de trabalho são através de plataformas digitais. Diversos serviços de delivery (serviços de entrega) estão sendo cada vez mais utilizados, além dos aplicativos de transportes de passageiros, os mais conhecidos são a UBER e 99 Táxis. A própria UBER divulgou em seu site institucional que em sua base estão cadastrados mais de 600 mil motoristas, somente no Brasil, número no mundo que atinge 22 milhões[ii]

Em razão disso, temos uma nova estruturação das formas de trabalho. Em sua obra, ANTUNES descreve esse fenômeno como indústria 4.0, ou seja, os “celulares, tablets e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI” (ANTUNES, 2018, p. 43). Com toda essa reestruturação, ANTUNES (2018, p 44). faz a seguinte afirmação sobre a indústria 4.0:

> Quando entram em cena os enxugamentos, as reestruturações, as “inovações tecnológicas da indústria 4.0”, enfim, as reorganizações comandadas pelos que fazem a “gestão de pessoas” e pelos que formulam as tecnologias do capital, o que temos é mais precarização, mais informalidade, mais subemprego, mais desemprego, mais trabalhadores intermitentes, mais eliminação de postos de trabalho, menos pessoas trabalhando com os direitos preservados. Para tentar “amenizar” esse flagelo, propaga-se em todo canto um novo subterfúgio: o “empreendedorismo”, no qual todas as esperanças são apostadas e cujo desfecho nunca se sabe qual será.

Tendo em vista todas essas transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho contemporâneo, onde as ideias de “inovações tecnológicas” têm tomado uma proporção cada vez maior, torna-se imprescindível a busca por regulações dessas estruturas de trabalho, de modo que os direitos trabalhistas continuem sendo tutelados. Por isso, a relevância de tal estudo se revela robusta, precisamos lançar olhar as novas formas de trabalho que estão mudando a nossa sociedade e, para além disso, que as normas trabalhistas sejam resguardadas garantindo a parte mais fraca da relação o devido amparo legal.

Com isso, a OIT, em razão da comemoração dos seus 100 anos de criação, criou o documento intitulado como Trabalhar Para um Futuro Melhor, documento este que determina algumas diretrizes para os países-membros possam seguir e garantir um “futuro melhor e alcançar segurança econômica, igualdade de oportunidades e justiça social – e, em última instância, reforçar o tecido social das nossas sociedades” (OIT ,2019, p. 11).

O Brasil vem passando por uma crise econômica sem precedentes, estima-se que atualmente, 13,2 milhões de pessoas estão desempregadas (IBGE) [iii]. Estudar e entender qual a melhor saída para promoção de empregos decentes, nos moldes que a OIT almeja, é de suma importância para que o Brasil promova um futuro de trabalho digno para os seus cidadãos.

Com isso, a discussão que o presente trabalho pretende trazer é saber se o Brasil, com todas as suas políticas públicas, edição de Medidas Provisórias e com a edição da Lei 13467/2017 tem ido ao encontro com as recomendações contidas na Declaração do Centenário da OIT. Indaga-se: Quais as medidas que o Brasil tem adotado para que enfrentemos a crise econômica e, para que, acima disso, criemos trabalhos dignos para todos?

2. CRIAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Foi na Conferência da Paz, assinada em Versalhes, no ano de 1919, logo após o fim da Primeira Guerra Mundial que a Organização Internacional do Trabalho foi criada. Sua principal função foi de promover a justiça social, além de, em particular, fazer com que os Direitos Humanos fossem respeitados no âmbito do mundo do trabalho. Com isso, desde sua criação, a OIT tem um traço marcante descrito em sua Constituição de que não pode existir paz universal e duradoura sem que haja justiça social. No Pacto da Sociedade das Nações o artigo 23 determina que seus membros:

> se esforçarão para assegurar condições de trabalho equitativas e humanitárias para o homem, a mulher e a criança, em seus próprios territórios e nos países a que estendam suas relações de comércio e indústria, e, com tal objetivo, estabelecerão e manterão as organizações necessárias

A criação da OIT se baseou tanto em argumentos políticos quanto em argumentos humanitários, ambos fundamentos basearam a formação da chamada justiça social na seara do direito internacional do trabalho. Tendo em vista a situação deplorável em que os trabalhadores estavam submetidos na era da Revolução Industrial, que se deu através de mudanças no sistema produtivo do século XVIII na Inglaterra. Sobre esse modelo de produção, leciona DELGADO (2018, p. 98):

> A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos despontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea

A burguesia no poder, sempre em busca de maiores lucros e menores custos, buscou assentar sua exploração na mão de obra barata dos trabalhadores,

dessa maneira os problemas sociais gerados pelo modelo descrito foram: jornadas exaustivas, salários baixos, miséria e pouca ou nenhuma segurança no trabalho).

Nesse diapasão, através dessa relação de emprego, sem qualquer regulamentação, que culminou com o surgimento de direitos sociais, por meio da luta da classe trabalhadora para melhores condições de trabalho e por regras de justiça distributiva. Em razão desse embate entre proletariado e o aparato político-estatal que nasce o Estado do Bem-Estar Social, por volta do fim do século XIX e, principalmente, durante o século XX. O Estado do Bem-Estar Social se desenvolve a partir do forte embate dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e de existência. Nesse momento histórico, há o surgimento das demandas coletivas dos trabalhadores, o que DELGADO (2018, p. 103) define da seguinte forma:

> Os trabalhadores passaram a agir coletivamente, emergindo na arena política e jurídica como vontade coletiva (e não mera vontade individual). Os movimentos sociais urbanos e, em particular, o sindicalismo e movimentos políticos de corte socialista (ou matriz apenas trabalhista) conseguem generalizar, portanto, seus interesses, vinculados aos segmentos assalariados urbanos, ao conjunto da estrutura jurídica da sociedade. Eles se contrapõem, assim, ao estuário jurídico liberal civilista dominante.

Com isso, o Estado passa a intervir diretamente nas relações privadas com o intuito regulamentar a relação de trabalho e garantir direitos sociais aos trabalhadores envolvidos naquele sistema produtivo. É essa proteção social a base de toda raiz histórica e sociológica do Direito do Trabalho.

No plano político, a OIT surgiu como forte organismo internacional para assegurar melhores condições humanas nas relações de trabalho. Esse advento da ideia de internacionalização da legislação social do trabalho se deu em meados do século XX, quando se generalizou a ideia de que o Estado deveria intervir nas relações de trabalho e garantir o mínimo de proteção aos trabalhadores.

Nesse contexto, a OIT se baseia no princípio da paz universal e permanente como forma de instrumentalizar a concretização e universalização das ideias de justiça social e proteção do trabalhador em âmbito internacional. A Organização das

Nações Unidas (ONU) surgiu apenas em 1945 (sob os efeitos da Segunda Guerra Mundial), quando a OIT passa a integrá-la, como agência especializada.

A OIT então, firma-se como pessoa jurídica de direito público internacional de caráter permanente, constituída por Estados, mas estruturada de modo tripartite. Com isso, a OIT visa, conjuntamente com todos os sistemas jurídicos envolvidos, a adoção de normas de caráter protetivo para a melhoria das condições de trabalho, além do reconhecimento dos Direitos Humanos do Trabalhador.

2.1. ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

É importante ressaltar que desde a sua fundação, a OIT é uma agência das nações unidas que possui a composição tripartite. Nessa composição há participantes das organizações sindicais, patronais e representantes dos governos de todos países-membros, toda essa participação é essencial para elaboração de normas internacionais do trabalho que alcancem a melhoria das condições para os trabalhadores. Essa repartição tripartite é responsável pelo bem comum, o qual seja, garantir uma relação de trabalho saudável e justa.

Em sua estrutura, a OIT é constituída por 3 órgãos: o conselho de administração, a conferência internacional do trabalho e a repartição internacional do trabalho (também é chamado de escritório central da OIT).

É cediço informar que, a Conferência internacional do trabalho é o órgão principal da OIT, tendo em vista ser o âmbito no qual ocorre a deliberação sobre as convenções internacionais e as recomendações, que se instrumentalizam por meio da regulamentação internacional da OIT. A conferência é composta por quatro representantes, ou seja, dois do governo, um representante dos trabalhadores e um representante do empregador, de cada estado-membro.

Dessa forma, compete à conferência internacional discutir e aprovar normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho, com a finalidade de que haja proteção aos direitos dos trabalhadores e que a justiça social seja universalizada.

O conselho de administração é o órgão de gestão da OIT, responsável pelo controle e execução das políticas e programas da OIT. O conselho de administração elaborará diretrizes para que a adoção pela conferência de uma convenção ou recomendação, desde que haja um profundo preparo técnico e de uma consulta adequado dos membros interessados.

Já a repartição internacional do trabalho constituí o secretariado técnico administrativo da OIT, formado por setores responsáveis para garantir os objetivos da OIT. Nesse sentido, a repartição internacional é responsável por centralizar e distribuir informações referentes à regulamentação das condições dos trabalhadores, também será responsável submeter discussões da conferência para concluir a elaboração das convenções internacionais.

2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Levando em consideração que o Direito Internacional do Trabalho é um ramo do Direito Internacional Público, os princípios que o regem encontram-se elencados no Art. 2º da Carta das Nações Unidas, compreendendo os princípios gerais do Direito Internacional Público, e na Declaração de Filadélfia, encontramos os princípios específicos do Direito Internacional do Trabalho.

2.2.1. Princípios gerais do direito internacional público

O Princípio da Independência e da igualdade jurídica informa que todos os estados nacionais que integrem a comunidade internacional devem tratamento

igualitário e o respeito à soberania. Preceitua o item 1, do artigo 2.º da Carta das Nações Unidas: "*A Organização é baseada no princípio da igualdade soberana de todos os seus membros"*

O princípio do cumprimento dos compromissos assumidos pelos estados de boa-fé está elencado no item 2, do art. 2.º da Carta das Nações Unidas, que estabelece:

> Os membros da Organização, a fim de assegurarem a todos em geral os direitos e vantagens resultantes da sua qualidade de membros, deverão cumprir de boa-fé as obrigações por eles assumidas em conformidade com a presente Carta

O princípio da Segurança Coletiva Internacional e da Manutenção da Paz está especificado no item 3, do art. 2.º da Carta das Nações Unidas, que preceitua:

> Os membros da Organização deverão resolver as suas controvérsias internacionais por meios pacíficos, de modo que a paz e a segurança internacionais, bem como a justiça, não sejam ameaçadas.

Esse princípio determina que todos os estados nacionais, devem resolver seus conflitos internacionais de forma pacifica, de modo que a paz e a segurança internacional não sejam ameaçadas.

No princípio da proibição do emprego à força, a determinação contida na norma é que todos os estados nacionais deverão se abster de usar o uso da força na condição das relações internacionais, conforme preceitua o item 4, do art. 2.º da Carta das Nações Unidas, *in verbis*:

> Os membros deverão abster-se nas suas relações internacionais de recorrer à ameaça ou ao uso da força, quer seja contra a integridade territorial ou a independência política de um Estado, quer seja de qualquer outro modo incompatível com os objetivos das Nações Unidas

O princípio do emprego lícito da força na esfera internacional determina que é dever dos estados nacionais de conferir, na esfera internacional, toda a assistência necessária para a realização dos propósitos de manutenção da paz e da segurança

na comunidade internacional, conforme o item 5, do art. 2.º da Carta das Nações Unidas, que preceitua:

> Os membros da Organização dar-lhe-ão toda a assistência em qualquer ação que ela empreender em conformidade com a presente Carta e abster-se-ão de dar assistência a qualquer Estado contra o qual ela agir de modo preventivo ou coercitivo

O princípio da Obrigação de Cooperação Internacional consiste na obrigação de cooperação internacional entre todos os estados nacionais para a manutenção da paz e para a segurança nas relações internacionais, conforme preceitua o item 6, do art. 2.º da Carta das Nações Unidas, in verbis:

> "A Organização fará com que os Estados que não são membros das Nações Unidas ajam de acordo com esses princípios em tudo quanto for necessário à manutenção da paz e da segurança internacionais".

O princípio da Não Ingerência nas Matérias Exclusivas dos Estados consiste em resguardar a garantia da soberania e da independência entre todos os estados, conforme estabelece o item 7, do art. 2.º da Carta das Nações Unidas:

> Nenhuma disposição da presente Carta autorizará as Nações Unidas a intervir em assuntos que dependam essencialmente da jurisdição interna de qualquer Estado, ou obrigará os membros a submeterem tais assuntos a uma solução, nos termos da presente carta; este princípio, porém, não prejudicará a aplicação das medidas coercitivas constantes do capítulo VII.

2.2.2. Princípios específicos do Direito Internacional do Trabalho.

Os princípios que norteiam a atividade da OIT, são enumerados na Declaração da Filadélfia e serão expostos a seguir:

> ANEXO DECLARAÇÃO REFERENTE AOS FINS E OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
>
> A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em sua vigésima sexta sessão, adota, aos dez de maio de mil novecentos e quarenta e quatro, a presente Declaração, quanto aos itens e

> objetivos da Organização Internacional do Trabalho e aos princípios que devem inspirar a política dos seus Membros.
>
> I
>
> A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:
>
> a) o trabalho não é uma mercadoria;
> b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
> c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
> d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

O trabalho assume um papel importante na vida do ser humano, é nele que o homem encontra sentido para sua vida, para seu desenvolvimento pessoal e moral, portanto, sem trabalho, não podemos falar em vida digna e saudável e, sem vida, não podemos falar em dignidade da pessoa humana. Em sua obra O Direito Fundamental ao Trabalho Digno, que (DELGADO, 2006, p. 207.)

> Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com respeito a integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade da pessoa humana que sobreviva

Conquanto ao princípio da Liberdade de Expressão e de Associação é uma Condição Indispensável a um Progresso Ininterrupto, é destinado a garantir a livre manifestação dos trabalhadores, além do direito de criar sindicatos, podendo a eles se associar ou não, sob fundamento do pluralismo político. Ao observarmos a Constituição da República Federativa do Brasil, temos logo em seu artigo 1º, inciso V a especificação desse princípio básico, ou seja, o pluralismo político. O pluralismo político é o garantidor da liberdade de opinião entre todos os cidadãos, além da liberdade de reunião e liberdade de associação.

No que se refere a liberdade sindical, a CF/88 cuidou em garantir a livre associação profissional ou sindical. Com isso, fica resguardada de forma clara a plenitude da autonomia coletiva dos sindicatos perante os poderes públicos, de forma

o que prescreve a convenção da OIT de nº 87. Foi determinado pelo constituinte de 1988, a plena liberdade de associação independente de autorização de qualquer ente público.

A noção de que a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral é um princípio que orienta a ordem internacional o princípio em foco, é conveniente destacar o que o artigo 25 da Carta de Viena de 1933 aduz:

> 25. A Conferência Mundial sobre Direitos Humanos afirma que a pobreza extrema e a exclusão social constituem uma violação da dignidade humana e que são necessárias medidas urgentes para alcançar um melhor conhecimento sobre a pobreza extrema e as suas causas, incluindo aquelas relacionadas com o problema do desenvolvimento, com vista a promover os Direitos Humanos dos mais pobres, a pôr fim à pobreza extrema e à exclusão social e a promover o gozo dos frutos do progresso social. É essencial que os Estados estimulem a participação das pessoas mais pobres no processo decisório da comunidade em que vivem, bem como a promoção de Direitos Humanos e os esforços para combater a pobreza extrema.

Conforme explanado, o foco principal da OIT (e do Direito do Trabalho de forma geral) foi garantir que o ser humano, enquanto trabalhador, fosse receptor de direitos humanos, e que as condições laborativas fossem justas. Dessa forma, seria imprescindível que a pobreza fosse descartada, para que assim, pudéssemos falar em direitos humanos trabalhistas.

A expressão da pobreza é a desigualdade, exclusão social e concentração de renda. A luta contra a carência constitui um dos objetivos fundamentais da OIT, tendo em vista que não há garantia de trabalho livre e justo, existindo concomitantemente a pobreza e exclusão social. Não podemos falar em garantia de direitos humanos quando não há o mínimo existencial garantido para todos os seres humanos.

2.3. A DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DA OIT E SUAS PRINCIPAIS CONVENÇÕES.

Em 1998, a OIT adotou a Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho e seu seguimento. Dessa maneira, a OIT reconheceu oito convenções internacionais como fundamentais, para que se tornasse efetivo os

princípios e direitos mínimos reconhecidamente como fundamentais para o trabalhador. Toda comunidade internacional assumiu nessa ocasião o reconhecimento e a obrigação de respeitar e aplicar essas convenções fundamentais. As 8 convenções abrangem 4 áreas essenciais, são elas: liberdade sindical e direito à negociação coletiva, erradicação do trabalho infantil, eliminação do trabalho forçado, não discriminação no emprego ou ocupação. Assim ficou determinado na declaração de 1998:

> Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:
>
> a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
> b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
> c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
> d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

É importante destacarmos a Convenção Fundamental nº 87 da OIT que versa sobre a plena Liberdade Sindical e a Proteção ao Direito de Sindicalização. A convenção tratada, aborda, especificamente a questão sindical, determinando normas tanto para empregadores quanto empregados. A convenção 87 prevê o pluralismo sindical, ou seja, a possibilidade de existência de mais de uma entidade em um mesmo âmbito de representação CARBONELLI (2015, p. 26)

> No que diz respeito à liberdade de negociação coletiva, deve-se notar que este direito está consagrado na OIT desde 1944, quando da Declaração da Filadélfia, que foi então incorporada à sua Constituição, como já foi explicado, foi afirmada a solene obrigação da Organização para facilitar a implementação pelos Estados, de programas destinados a alcançar, nomeadamente, o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

Entretanto, a denominada convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil. Nessa convenção, os trabalhadores e empregadores, sem qualquer tipo de distinção, têm o direito de se filiarem a organizações de sua preferência e de constitui-las, de modo a defenderem seus interesses. Dessa forma, essa convenção preceitua o pluralismo sindical, ou seja, a unidade sindical que é baseada na formação de várias entidades sindicais de uma mesma base territorial.

Além disso, é importante mencionar a convenção 98 da OIT, a referida convenção estipula a proteção contra todo e qualquer ato de discriminação que reduza a liberdade sindical e a promoção da negociação coletiva. Desse modo, a convenção protege os trabalhadores que exercem o direito de se organizarem, protegem contra a ingerência dos empregadores em suas atividades. A convenção 98 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952.

As convenções fundamentais sobre a eliminação de trabalho forçado ou obrigatório são as nº 29 e nº105, as duas ratificadas pelo Brasil. A convenção nº 29 dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas. O trabalho forçado ou obrigatório, segundo definição da própria OIT, é o trabalho na seguinte condição:

> O trabalho forçado se refere a situações em que as pessoas são coagidas a trabalhar através do uso de violência ou intimidação, ou até mesmo por meios mais sutis, como a servidão por dívidas, a retenção de documentos de identidade ou ameaças de denúncia às autoridades de imigração.

A convenção 29 foi ratificada pelo Brasil em 1957.

A convenção 105 da OIT também trata da interdição ao trabalho forçado ou obrigatório para certos fins. Essa convenção proíbe o uso de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção política, mobilização de mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico, punição por ter participado de nas greves e na condição de medidas de discriminação racial, social, nacional ou religiosa. Abaixo, *in verbis:*

> Art. 1 — Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma:
>
> a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou exprimam certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;
>
> b) como método de mobilização e de utilização de mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;

Em relação a abolição efetiva do trabalho infantil, duas convenções são fundamentais, são elas: a convenção de nº 138 e a de nº 182. A convenção 138 relata idade mínima para o trabalho e que haja abolição efetiva do trabalho infantil. Há a proibição do trabalho de crianças e obriga a fixação de uma idade mínima de emprego correspondente ao fim da escolaridade obrigatória que deverá ser de 15 anos, pelo menos. Algumas exceções são autorizadas, nomeadamente para os países em desenvolvimento, onde essa idade mínima pode ser de 14 anos.

Entretanto, a idade mínima não deverá ser inferior a dezoito anos para os tipos de empregos que são suscetíveis de comprometer a saúde, a segurança ou a moralidade. Em relação a convenção 182 da OIT dispõe sobre as piores formas de trabalho das crianças, defendendo a adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de discriminação.

As piores formas de distribuição abrangem todas as formas de escravatura ou práticas análogas, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão, bem como o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório das crianças com vistas na utilização dele em conflitos armados. A convenção n.º 182 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 2000. Em relação a essa Convenção, pertinente é ressaltar o comentário do professor CARBONELLI (2015, p. 31)

> Na mesma linha, após a adoção, em 1998, da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que de fato previa, entre outras, a abolição efetiva do trabalho infantil, em 17 de junho de 1999, foi adotada a Convenção nº 182, sobre a eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil conjugada à Recomendação nº 190, que a acompanha.
> Esta Convenção, que foi ratificada a uma velocidade sem precedentes por um grande número de Estados-membros, muitos dos quais tinham decidido ratificar simultaneamente Convenção nº 138 sobre a Idade mínima de Admissão ao Emprego, apresenta como um princípio fundamental a necessidade de que certas atividades, definidas como “as piores formas de trabalho infantil”, já não sejam toleradas e que, portanto, estejam sujeitas a eliminação.

A convenção fundamental nº 100 da OIT, respeitante à discriminação, com o objetivo de promover a igualdade de possibilidades e de vencimento no domínio do emprego e da profissão sem discriminação baseada nomeadamente na raça, na cor, no sexo, na religião, na opinião política, na ascendência nacional e na origem social,

foi adotada pela conferência geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 34.ª sessão reunião, a 29 de junho de 1951 e entrou em vigor no plano internacional em 23 de maio de 1953.

A convenção dispõe sobre a igualdade de remuneração e de benefício entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Sobre o assunto leciona o ilustre professor CARBONELL (2015, p.32)

> A Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração, de 1951, acompanhada da Recomendação nº 90, foi o primeiro instrumento com força obrigatória a promover a igualdade entre homens e mulheres no trabalho e a eliminar a discriminação salarial; a Convenção de fato cobre, sem exceção, "os trabalhadores masculinos e femininos", e o princípio que se aplica em geral tanto para o setor público quanto para o setor privado.

A convenção aplica-se ao salário de base e a qualquer outra vantagem paga direta ou indiretamente, em numerário in natura, pelo empregador ao trabalhador, em decorrência da relação de emprego. A convenção, ainda, prevê que os governos colaborarão com as organizações de empregadores e de trabalhadores para que estes deem efeito às suas disposições.

O campo de aplicação da convenção abrange, desse modo, o acesso ao emprego e às diferentes profissões, às condições de emprego, assim como o acesso à formação. A convenção também prevê a colaboração das organizações de trabalhadores e de empregadores para promulgar leis e encorajar os programas de educação, favorecendo a aceitação e a aplicação da política nacional. Insta destacar que a convenção 100 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957.

Menciona-se também a convenção fundamental nº. 111 da OIT, que trata da discriminação no emprego e na profissão. Ela promove a igualdade de oportunidades e de tratamento e formula uma política nacional que elimine toda e qualquer discriminação no emprego (formação profissional e condições de trabalho por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional e origem social) e que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

A Convenção n. 111 da OIT foi adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 42.ª sessão, a 25 de junho de 1958, entrou em vigor no plano internacional em 15 de junho de 1960 e foi ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965.

Diante de todo exposto, a OIT desde sua criação, teve como pressuposto básico a justiça social no âmbito da relação de trabalho. Com toda essa construção, em 2019 a OIT completou 100 anos de sua criação, em razão disso, foi elaborado um estudo sobre perspectivas e diretrizes sobre o futuro do trabalho, estudo esse denominado "Trabalhar para um futuro melhor". O estudo objetivou traçar metas aos estados-membros sobre como lidar com o futuro do trabalho e o que fazer para garantir o trabalho decente.

Neste início de século XXI, as atenções da instituição estão voltadas para o futuro do trabalho. Nesse capítulo vimos a linha do tempo da OIT e o que ela fez, num mundo destruído pós-guerra, para que o mundo do trabalho fosse erguido sob bases sólidas e que a dignidade da pessoa humana fosse estendida também aos trabalhadores. Durante todo esse século de existência, é importante destacarmos o quanto a OIT tem contribuído de forma significativa para a mudança em diversos ordenamentos jurídicos ao longo do mundo.

Desse modo, leciona NICOLI (2016, p. 99):

> Ao longo de todo período que vai de sua fundação, passando por seu redimensionamento no pós-Segunda Guerra e pelas décadas que se sucedem, a OIT firma um Corpus Juris da justiça social, para usar a analogia de Jenks, contemplando um Codex, formado pelo conjunto acumulado de Convenções e Recomendações (os instrumentos normativos da OIT); um Digesto, nos múltiplos relatórios de seu sistema de controle de aplicação das normas e standards, sobretudo regionais, não cristalizados em Convenções; e as Institutas, à época ainda não definitivamente consolidadas, mas já com farta reflexão em construção

Dessa forma, com enfoque nesse sentido é que o trabalho analisará o que a OIT tem previsto como futuro para o mundo do trabalho, quais as perspectivas que devem ser adotadas a fim de diminuir a desigualdade e como os países garantirão o trabalho digno em uma era totalmente tecnológica a qual o mundo inteiro está sendo submetido.

3. TRABALHAR PARA UM FUTURO MELHOR

Tendo em vista mudanças disruptivas no mundo atual do trabalho, os esforços no ano de 2019 da Organização Internacional do Trabalho foram voltadas para diagnosticar e recomendar medidas para os Estados-membros de como lidarem com essa nova era atual que o mundo do trabalho como um todo vem passando. Diante disso, torna-se fundamental analisar as recomendações feitas pela OIT sobre o futuro do trabalho. Começando pelos diálogos feitos no Brasil sobre as perspectivas do futuro do trabalho e, após, centrando-se em analisar o relatório produzido pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, será o objetivo deste capítulo.

3.1. SÍNTESE DAS PERSPECTIVAS E DIÁLOGOS TRIPARTITES

Durante os anos de 2016 e 2017 ocorreram quatro diálogos tripartites no Brasil, no marco da iniciativa sobre o Futuro do Trabalho que viria a ser elaborado em 2019, em comemoração ao centenário da OIT. O objetivo desses diálogos foram levantar contribuições tripartites em relação ao tema futuro do trabalho com o intuito tanto de estimular as discussões no Brasil sobre o tema quanto apontar as perspectivas do Brasil para a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho.

O documento foi preparado pelo escritório da OIT no Brasil e reúne os quatro diálogos feitos no Brasil, tais diálogos foram divididos entre: Diálogo 1: A Organização do Trabalho e da Produção, Diálogo 2: Trabalho e Sociedade “Desenvolvimento Sustentável: Desafios e Oportunidades Para o Futuro do Trabalho”, Diálogo 3: Trabalho Decente Para Todos e Diálogo 4: Novas Formas de Governança para o Futuro do Mundo do Trabalho – desafios e possibilidades para novas regras do jogo.

Convém ressaltar que, todos os diálogos propostos tiveram colaboração direta de parceiros nacionais como a FEA/USP, o IPEA e o IBGE, além disso os debates foram realizados e organizados pelos maiores três atores econômicos do Brasil: São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília. Apesar de o Brasil passar por uma recessão econômica e taxa de desocupação no momento estar elevada, a proposta de elaboração do documento é analisar e debater propostas e tendências para o Brasil de médio a longo prazo.

Os documentos de discussão em todo o mundo serviram como insumo para o que viria a ser produzido pela OIT em 2019. No Brasil, a produção do documento teve um viés duplo: foram observados todos os desdobramentos que fizeram o país chegar ao quadro de emprego atual e nessa observação foram incluídos os tipos de ocupações, além das parcelas da população que as exercem. Do outro lado, foi analisado o contexto em que a economia brasileira se insere no mundo e nos desdobramentos, as discussões sobre emprego e trabalho foi o foco do referido documento.

O documento aborda que o quadro do Brasil nas mudanças globais e, principalmente, nas mudanças de produção, destacaram-se os impactos da crise econômica global, além da grande precarização de postos de trabalho atrelados à globalização, desenvolvimento tecnológico e à manufatura avançada. Foi analisado também a forte influência da robótica e tecnologia no mercado de trabalho, um dos estudos analisados foi o desenvolvido pela consultoria McKinsey que estimou a perda de até 50% dos postos de trabalho no Brasil em razão da automação.

Além disso, a grande flexibilização das formas de trabalho e contratação, dando atenção especial à substituição do emprego formal por formas atípicas de trabalho também foram fatores analisados. Em relação a isso, foram analisadas as formas de teletrabalho, trabalho intermitente, subcontratação e por subordinação indireta, neste último, amplamente analisado foi o fator da “pejotização”, que substitui o vínculo de emprego formal por pessoas prestadoras de serviços, que são

trabalhadores com requisitos de subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade permeiam essa relação como qualquer outra.

Outro fator amplamente discutido pelos diálogos tripartites incluiu aspectos diferentes da população brasileira, dentre os quais foram analisadas as desigualdades educacionais, de gênero, raça, idade e local de moradia. Os jovens apresentam a maior taxa de desocupação na população brasileira, outro recorte a ser feito é que essa taxa de desocupação dos jovens atinge principalmente os jovens pobres, mulheres, negros e pardos.

Outro fator analisado são as desigualdades conectadas pela educação no Brasil. O sistema de educação no Brasil é excludente e não abrande toda população brasileira. No ensino superior as porcentagens pioram, cerca de 17% de toda população conclui o ensino superior no Brasil.

O relatório aponta que a estrutura do mercado também é fator preponderante no tocante a reprodução da desigualdade dos grupos mais vulneráveis da sociedade. Em relação a isso, há o apontamento da redução de desigualdade no período compreendido entre os anos de 2004 e 2014, tendo em vista o aumento de empregos formais e dos rendimentos, principalmente pelos trabalhadores que compunham a base da pirâmide de remunerações.

Dentro desse contexto, a Comissão apontou a necessidade de garantir aos trabalhadores uma proteção tanto no aspecto de direitos trabalhistas, quanto no aspecto da seguridade social, dessa forma se adequando as variadas formas de trabalho e, assim, diminuindo a desproteção dos trabalhadores sem vínculo empregatício ou trabalhadores sem vínculo fixo.

Além disso, o relatório apontou que existem desafios para regulação e inspeção no trabalho por parte dos órgãos públicos, o apontamento feito foi de que a conexão

entre os órgãos de inspeção trabalhistas e outras instâncias governamentais deve ser fortalecida.

Segundo o relatório, o Brasil possui um potencial as tecnologias ligadas à biodiversidade e ao agronegócio, além dos setores desenvolvimento em relação a esse prisma o relatório sugere (OIT BRASIL, 2018, p. 11):

> Em relação ao setor de serviços, seu crescimento está ligado à preponderância desse setor no comércio global, que já corresponde a 54%, com previsão de atingir 75% do comércio global até 2025, impulsionado pelos componentes intangíveis do valor final dos produtos, em parte pela aproximação entre os setores de transformação com os serviços. O horizonte que deve ser levado em consideração para tal é o novo eixo geográfico da produção e da inovação, que emerge para países que conseguem mudar de uma competitividade baseada nos baixos custos de mão de obra, de matéria prima e de produção, para o conhecimento, mão de obra qualificada e avanços tecnológicos

Além disso, o relatório aponta que o aumento da produtividade é fator essencial nesses desenvolvimentos, promovendo maiores rentabilidades as empresas. Nesse aspecto, os trabalhadores podem se beneficiar em relação aos programas de participação de lucros, se estes forem distribuídos de forma justa.

Outro fator importante no destaque do documento foi o fator que compromete a produtividade, o contingente de trabalhadores que demoram no deslocamento de casa para o trabalho, e do trabalho para a residência. O documento traz o exemplo da cidade de São Paulo, em que cerca de 1 milhão de trabalhadores se deslocam para outras cidades diariamente para trabalhar, o que tende a dificultar a acessibilidade dos trabalhadores aos empregos disponíveis.

Todo crescimento tecnológico e a produtividade, devem estar atreladas diretamente ao desenvolvimento sustentável. O relatório aponta que todas essas políticas de sustentabilidade trazem benefícios positivos para todo mercado de trabalho, sejam elas ligadas à infraestrutura ou a energia renovável. Um apontamento feito pelo documento no tocante ao desenvolvimento sustentável foi o seguinte OIT BRASIL, 2018, p 11:

> Foi anotado que a transição energética, com foco na energia solar e eólica, traz grande potencial de criação de empregos. Como exemplo, mencionou-se que, em 2016, as energias renováveis foram responsáveis por 68,8% dos empregos na geração total de eletricidade nos Estados Unidos. Esse setor, em franco crescimento, era, no entanto, responsável pela produção de apenas 15,4% da eletricidade naquele país

Outro fator amplamente discutido no relatório é de que a educação de qualidade precisa ser distribuída de forma homogenia para a população. As recomendações feitas para esse fator foram:

> Destacou-se a necessidade de ampliação e aperfeiçoamento das funções do Sistema Nacional de Emprego (SINE), melhorando a intermediação de empregos e a adequação entre empregados e empregadores. A maior inclusão das pessoas das camadas de menor renda em todos os níveis do sistema educacional, especialmente técnico e superior, bem como em empregos de qualidade é um passo fundamental para assegurar o crescimento inclusivo e sustentável, bem como a promoção do trabalho decente no Brasil

Por fim, a recomendação mais frequente do relatório é de que os esforços precisam ser coletivos para conter a concentração de renda num mundo tão desigual. O relatório enfatiza a seguinte orientação:

> A participação social foi vista como um dos instrumentos chaves para garantir formulação de políticas governamentais para combater o desemprego e estimular os setores capazes de produzir bens e serviços de maior valor agregado. Foi ressaltado, assim, que o combate à desigualdade e a busca por melhores e mais inclusivas formas de trabalho no futuro estão atrelados a uma pactuação social a respeito da promoção de trabalho decente e da garantia de uma renda adequada. Essa pactuação social exige, fundamentalmente, espaços para diálogo e formação de consenso acerca dos valores e das expectativas da sociedade nesse momento de grandes transições sociais e econômicas.

3.2. “TRABALHAR PARA UM FUTURO MELHOR”: APONTAMENTOS SOBRE O RELATÓRIO DA COMISSÃO MUNDIAL

O mundo do trabalho está passando por um momento de mudanças disruptivas. A tecnologia tem cada vez mais tomado espaços no mundo do trabalho, as invenções como inteligência artificial, big data dentre outros, prometem mudar de vez o mercado de trabalho.

O relatório “Trabalhar para um futuro melhor” produzido pela Comissão Mundial Sobre Futuro do Trabalho apresentou os principais desafios sobre o futuro do trabalho e em concomitância apresentou as recomendações sobre como enfrentar tais desafios. A comissão foi criada justamente para iniciativa do centenário da OIT sobre o futuro do trabalho, diálogos tripartites ocorridos em mais de 110 países foram fundamentais para elaboração do documento.

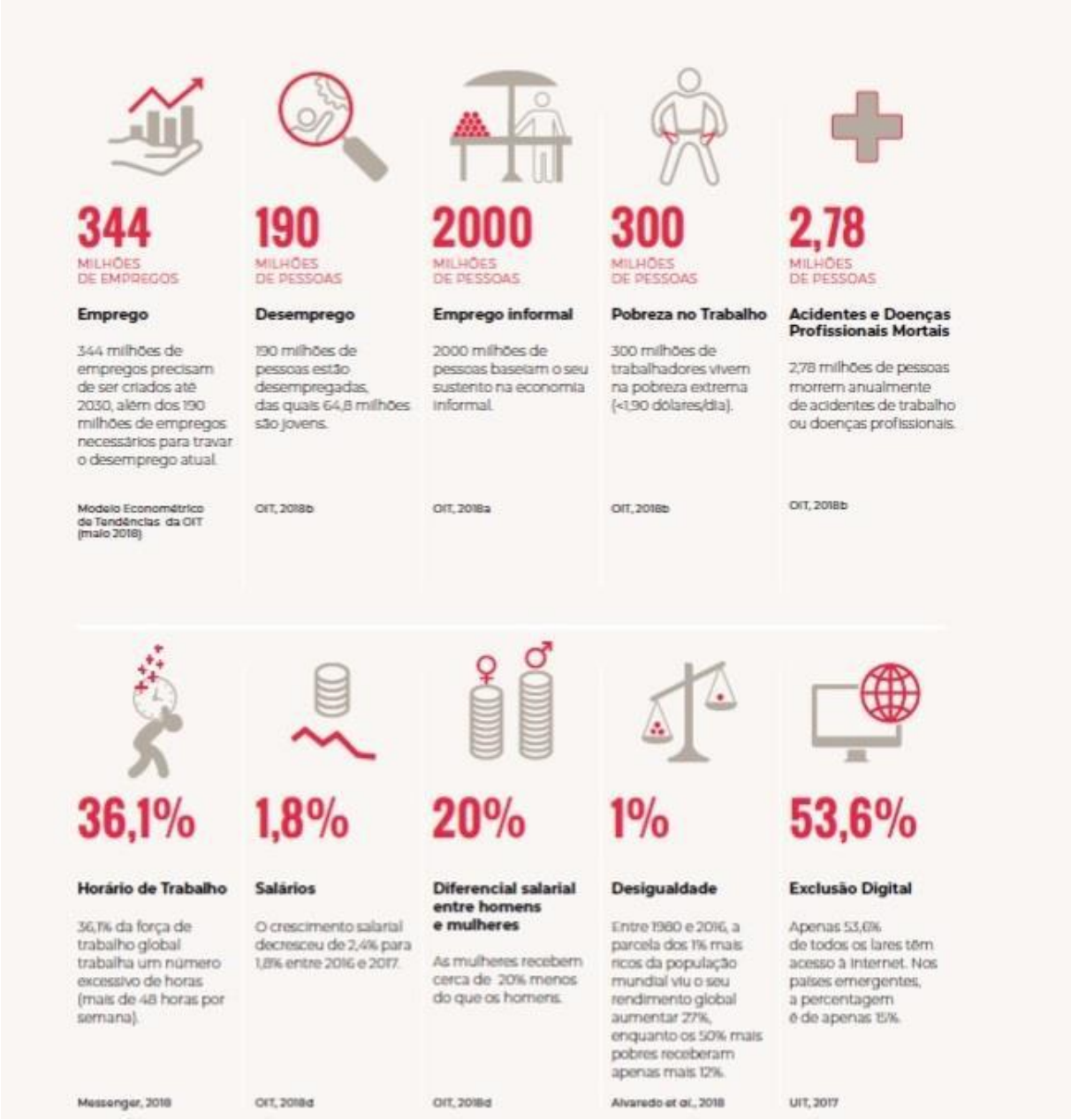
No ano de 2018 ocorreram quatro reuniões que foram compostas por especialistas de todo mundo em diferentes áreas conexas ao tema. É importante ressaltar que a comissão criada é independente, entretanto suas recomendações não são vinculantes. O documento aposta numa agenda centrada no ser humano, no qual governos, empregadores e empregados assumirão juntos a responsabilidade de criar um futuro do trabalho justo e equilibrado. O documento é dividido, além de índice, prefácio e sumário executivo, em três títulos principais, sendo eles “Aproveitar o Momento”, “Realizar o Contrato Social” e “Assumir Responsabilidade”

3.2.1 -APROVEITAR O MOMENTO

O relatório, preliminarmente, se preocupa em questionar: qual o momento que vivemos no mundo do trabalho? Atualmente novas forças estão movendo as transformações no mundo do trabalho e nas relações humanas, são elas: a tecnologia, mudanças ambientais e a transição demográfica, as quais ameaçam piorar os problemas que já são existentes, como desemprego, informalidade, baixos salários, desigualdade de gênero e a exclusão digital. Abaixo, quadros produzidos no documento da OIT que demonstram as mudanças e perspectivas para o futuro

Quadro 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 vir a ser substituídos pela automação.
	Chang e Phu, 2016	ASEAN-5: 56% dos empregos poderão ser automatizados nos próximos 20 anos.
	McKinsey Global Institute, 2017	Embora menos de 5% de todas as profissões possam ser totalmente automatizadas usando tecnologias testadas, em cerca de 60% de todas as profissões pelo menos 30% das suas atividades podem ser automatizadas.
	OCDE, 2016	Uma média de 9% dos empregos na OCDE corre alto risco de automação. Parte substancial dos empregos (entre 50 e 70%) não será totalmente substituída, mas grande parte das tarefas será automatizada, transformando a forma como esses trabalhos são realizados.
	Banco Mundial, 2016	Dois terços dos empregos no mundo em desenvolvimento são suscetíveis de serem automatizados.
	WEF, 2018	Cerca de 50% das empresas preveem que a automação leve a uma redução da sua força de trabalho a tempo completo até 2022.
Transição para um Ambiente Sustentável	OIT, 2018c	Estima-se que a implementação do Acordo do Clima de Paris leve, em termos globais, a uma perda de cerca de 6 milhões de empregos e à criação de 24 milhões de empregos.
Evolução Demográfica	UNDESA, 2017	Até 2050, o índice de dependência total (relação entre a população entre 0-14 anos de idade e 65 ou mais anos 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 na Ásia (8,5 pontos percentuais), na Oceania (6,8 pontos percentuais) e na América Latina e Caraíbas (7,6 pontos percentuais). Estima-se que o índice de dependência total para África diminua em 18,7 pontos percentuais. Metade da população desta região será jovem (0–24 anos). Todas as outras regiões terão uma população envelhecida.


344
MILHÕES DE EMPREGOS
Emprego
344 milhões de empregos precisam de ser criados até 2030, além dos 190 milhões de empregos necessários para travar o desemprego atual.
Modelo Econométrico de Tendências da OIT (maio 2018)
190
MILHÕES DE PESSOAS
Desemprego
190 milhões de pessoas estão desempregadas, das quais 64,8 milhões são jovens.
OIT, 2018b
2000
MILHÕES DE PESSOAS
Emprego informal
2000 milhões de pessoas baseiam o seu sustento na economia informal.
OIT, 2018a
300
MILHÕES DE PESSOAS
Pobreza no Trabalho
300 milhões de trabalhadores vivem na pobreza extrema (<1,90 dólares/dia).
OIT, 2018b
2,78
MILHÕES DE PESSOAS
Acidentes e Doenças Profissionais Mortais
2,78 milhões de pessoas morrem anualmente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais.
OIT, 2018b
36,1%
Horário de Trabalho
36,1% da força de trabalho global trabalha um número excessivo de horas (mais de 48 horas por semana).
Messenger, 2018
1,8%
Salários
O crescimento salarial decresceu de 2,4% para 1,8% entre 2016 e 2017.
OIT, 2018d
20%
Diferencial salarial entre homens e mulheres
As mulheres recebem cerca de 20% menos do que os homens.
OIT, 2018d
1%
Desigualdade
Entre 1980 e 2016, a parcela dos 1% mais ricos da população mundial viu o seu rendimento global aumentar 27%, enquanto os 50% mais pobres receberam apenas mais 12%.
Alvaredo et al., 2018
53,6%
Exclusão Digital
Apenas 53,6% de todos os lares têm acesso à Internet. Nos países emergentes, a percentagem é de apenas 15%.
UIT, 2017

Ainda em relação as mudanças que estão ocorrendo e a resposta em conjunto que a população, essa compreendida entre governos, empregadores e trabalhadores, devem dar ao momento vivido, a OIT faz a seguinte ressalva, resgatando suas premissas de paz e justiça social (OIT, 2019, p. 23):

> Não é a primeira vez que uma alteração profunda no mundo do trabalho exige uma resposta global coletiva e mundial. Em 1919, na sequência de uma devastadora guerra mundial, os governos, os patrões e os trabalhadores uniram-se, com base num compromisso comum com a justiça social, e fundaram a Organização Internacional do Trabalho (OIT) porque "existem condições de trabalho que implicam para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco; e (...) é urgente melhorar essas condições". Hoje como então, a paz e a estabilidade duradouras dependem da justiça social.

Para que todos possam ter uma participação efetiva no diálogo social e tomada de decisões em relação ao seu presente e futuro, a OIT propõe revitalizar o contrato social, para que assim possam se firmar bases sólidas de um mundo do trabalho justo, equitativo e digno. Com isso, faz-se um apelo para que "para apoiar cada pessoa a alcançar o que quer e o que precisa com o trabalho" (OIT, 2019, p.25)

3.2.2. REALIZAR O CONTRATO SOCIAL: UMA AGENDA CENTRADA NO SER HUMANO

As ideias apresentadas no relatório são voltadas para o desenvolvimento das capacidades humanas e institucionais, que são centradas em três pilares de atuação: aumentar o investimento na capacidade das pessoas, nas instituições de trabalho e no trabalho digno e sustentável.

Investir na capacidade das pessoas é um meio de permitir que cada pessoa possa viver sua vida da maneira que desejar. Para isso, o relatório aponta o assentamento em quatro direções: o direito ao aprendizado ao longo da vida, o apoio às pessoas nos contextos de transições, a igualdade de gênero e uma proteção social mais forte.

A primeira orientação que a OIT passa é de reconhecimento formal do direito à aprendizagem ao longo da vida, para que nessa era de avanços tecnológicos todos possam usufruir, e não serem excluídas, de todos os benefícios que a tecnologia pode proporcionar. Essa diretriz aborda a aprendizagem formal e informal da infância até a vida adulta, o documento afirma que, essa aprendizagem vai além de competências necessárias para o ser humano poder trabalhar, engloba também o desenvolvimento das pessoas para participarem de uma sociedade democrática.

Com isso, proporciona aos jovens o ingresso no mercado de trabalho, além de assegurar aos mais velhos a permanência no mercado de trabalho dos trabalhadores mais idosos.

Para isso, o relatório fala em estabelecer um ecossistema de aprendizagem e que esse ecossistema é de responsabilidade conjunta, envolvendo esforços dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores. Essa expressão abrange uma gama de atuação para que esse direito seja garantido esse direito, sendo eles (OIT, 2019, p. 31):

> Para que a aprendizagem ao longo da vida constitua um direito, os governos terão que ampliar e reconfigurar determinadas instituições, de que são exemplo, as políticas de desenvolvimento de competências, os serviços de emprego e os sistemas de formação para que ofereçam aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e o apoio financeiro de que necessitam para aprender. A probabilidade dos trabalhadores e trabalhadoras se envolverem na aprendizagem de adultos é maior se obtiverem a garantia da manutenção de rendimento e de segurança no trabalho. As organizações de empregadores e de trabalhadores também têm um papel importante neste ecossistema, inclusive através da antecipação de necessidades futuras em matéria de competências e participando na sua execução.
>
> Os governos devem conceber mecanismos de financiamento adequados, adaptados aos seus contextos nacionais e setoriais. Dada a permanente importância da no local de trabalho, os empregadores precisam de contribuir para o seu financiamento. Nos casos em que gerem os seus próprios programas de formação, podem trabalhar com as organizações de trabalhadores para conceber os referenciais relevantes e atrair fundos para estes programas. Consideramos que é necessário identificar opções viáveis para incentivar as empresas a aumentarem o investimento em formação, analisando, inclusive olhando para o modo como as normas contabilísticas tratam os custos da formação.
>
> Propomos o estabelecimento de um sistema de direitos de formação através de um sistema de “seguro de emprego” reconfigurado ou de “fundos sociais” que permitiriam aos trabalhadores e às trabalhadoras tirarem licenças remuneradas para participarem na formação. Poderiam ter direito a um determinado número de horas de formação, independentemente do tipo de

> trabalho que executassem. Este sistema tem a vantagem de apoiar quem tem maior necessidade de formação contínua, em particular aqueles e aquelas que trabalham por conta própria ou em pequenas e médias empresas, onde a probabilidade de beneficiar de formação financiada pelo empregador é menor

O relatório apela também para o apoio as pessoas nos contextos de transição, sejam eles tecnológicos, demográficos ou ambientais. O relatório aponta que a transição mais difícil na vida dos jovens é a transição da escola para o trabalho. As recomendações que o relatório aponta são: instituir programas de emprego e apoio ao empreendedorismo jovem, o que inclui estágios profissionais, com igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, concessão de apoio para população mais velha, através de jornadas flexíveis, horários reduzidos e teletrabalho e uma pensão básica, investimento nos serviços públicos de oferta e orientação profissional, aliando aconselhamento pessoal com serviços prestados a partir de plataforma digital (páginas 33-34).

A desigualdade de gênero também é um problema abordado pelo relatório. Recomenda-se que políticas públicas sejam feitas para que os cuidados e responsabilidades domésticas sejam partilhadas de forma igualitária entre homens e mulheres. O relatório aponta que é fundamental que as mulheres participem mais ativamente nos espaços deliberativos da sociedade, assim recomendando (OIT, 2019, p. 35):

> É fundamental que a voz, a representação e a liderança das mulheres sejam reforçadas. Na economia formal ou informal, no governo, nas organizações de trabalhadores, nas organizações de empregadores ou nas cooperativas, as mulheres devem ser participantes ativas no processo de decisão. Recomendamos que, os governos, os empregadores e as organizações de trabalhadores e de empregadores, defendam de forma ativa uma maior representação de mulheres.

Além disso, o relatório apela para a proteção social desde o nascimento até a velhice. Mas, nem todos os trabalhadores têm acesso a essa proteção ou tem de forma muito precária. Por isso, em relação ao futuro do trabalho, as mudanças atestam a necessidade de adoção de um patamar mínimo de proteção social, principalmente

no que tange as pessoas mais vulneráveis. Em relação a isso, o relatório faz a seguinte proposição:

> Para garantir uma proteção social eficaz para todas as pessoas, as sociedades precisam de colmatar as lacunas existentes e adaptar os sistemas ao mundo do trabalho em evolução, alargando uma cobertura adequada de proteção social para os trabalhadores e trabalhadoras em todas as formas de emprego, incluindo o trabalho por conta própria. Não se trata simplesmente de uma aspiração. Em países com diferentes níveis de desenvolvimento foram instituindo sistemas de proteção social adaptados aos contextos nacionais e regionais, alargando a cobertura aos trabalhadores e trabalhadoras vulneráveis da economia informal à medida que a organização do trabalho continua a transformar-se, os sistemas de proteção social terão de evoluir para continuar a oferecer proteção a quem passa de uma situação de trabalho por conta de outrem para trabalho por conta própria, entre empresas ou setores económicos diferentes, ou mesmo entre países, assegurando que os direitos e os benefícios são acessíveis e transferíveis, inclusive para quem trabalha através de plataformas digitais.(pag 36/37)

Outro aspecto abordado no relatório produzido pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho é que as instituições do trabalho devem ser fortalecidas, com isso a OIT conceitua da seguinte forma as instituições do *trabalho "Essas instituições são concebidas para lidar com a assimetria inerente entre capital e trabalho e asseguram relações de trabalho equilibradas e justas*" (OIT, 2019, p. 39). O primeiro apelo que o relatório faz é de que se garanta trabalho de forma universal e para isso deve-se incluir:

> Garantir que todos os trabalhadores têm acesso a estas proteções cria condições de concorrência equitativas. Recomendamos o estabelecimento de uma garantia de trabalho universal que inclua:
>
> (a) Direitos fundamentais dos trabalhadores: liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a proibição de trabalho forçado, do trabalho infantil ou da discriminação; e
>
> (b) Um conjunto de condições básicas de trabalho: (i) "um salário que assegure condições de subsistência adequadas";41 (ii) limites do número de horas de trabalho; e (iii) locais de trabalho seguros e saudáveis.

A OIT preocupou-se em apelar para medidas em que o trabalhador possa ter autonomia sobre seu tempo e a redução das jornadas extenuantes. Incentiva, dessa forma, o diálogo entre governos, empregadores e trabalhadores para que haja um acordo das jornadas de trabalho que atendam a ambos os lados dessa relação jurídica. O relatório aponta também que por conta das jornadas excessivas, muitas

mulheres tem dificuldade em conseguir conciliar a vida profissional com os afazeres domésticos, para isso a seguinte recomendação é feita (OIT, 2019, p.41):

> Para combater a pobreza de tempo, os governos, empregadores e os trabalhadores deverão, igualmente, apoiar o reforço da produtividade, particularmente no mundo em desenvolvimento, de maneira a que os trabalhadores possam manter ou aumentar os seus rendimentos, ao mesmo tempo que reduzem o número de horas de trabalho em linha com os limites máximos.
>
> É necessária uma ação urgente para garantir dignidade às pessoas que trabalham "à chamada", de modo a que tenham uma escolha real de flexibilidade e controlo sobre os seus horários. Recomendamos a adoção de medidas de regulação apropriadas que estabeleçam um número mínimo de horas garantidas e previsíveis. Devem ser introduzidas outras medidas para compensar os horários variáveis, a título de exemplo, uma remuneração adicional pelo trabalho que não está garantido e uma remuneração pelo tempo de espera para os períodos em que os trabalhadores pagos à hora estão "de prevenção"

Outro aspecto abordado pelo relatório é a revitalização da representação coletiva, sendo importante a representação coletiva de trabalhadores formais e informais de grandes e pequenas empresas, sendo o reconhecimento de toda e qualquer negociação que envolva os trabalhadores e empregadores como sendo direito fundamental. Com isso, nesse âmbito são atores as cooperativas, empresas multinacionais e organizações sindicais internacionais.

O relatório não poderia deixar de analisar as mudanças tecnológicas no mundo do trabalho. Há o apelo de que a tecnologia seja usada para que o trabalho digno seja garantido. Apesar de mudanças tecnológicas serem favoráveis para melhorar o ambiente de trabalho, aperfeiçoar as cadeias de fornecimento, por outro lado, essa tecnologia também pode expor os trabalhadores, em especial aqueles de plataformas digitais, a uma má remuneração e a ausência de direitos trabalhistas mínimos. Diante disso o documento sugere (OIT, 2019, p.45):

> As plataformas de trabalho digital fornecem novas fontes de receita para muitos trabalhadores em diferentes partes do mundo, mas a natureza fragmentada do trabalho em jurisdições internacionais dificulta o controle a respeito pela aplicação da legislação do trabalho aplicável. O trabalho é, por vezes, mal remunerado, muitas vezes abaixo do salário-mínimo vigente e não existem mecanismos oficiais para lidar com esta desigualdade de tratamento. Prevemos que esta forma de trabalho se dissemine no futuro, e, portanto,

> recomendamos o desenvolvimento de um sistema de governação internacional para plataformas de trabalho digitais que estabeleça e exija que as plataformas (e clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas. A Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (MLC, 2006), que é de facto um código de trabalho global para os marinheiros, é uma fonte de inspiração para enfrentar os desafios de trabalhadores, empregadores, plataformas e clientes que operam em diferentes jurisdições.

Por fim, o relatório se preocupa em analisar que os países devem se preocupar em garantir o trabalho digno e sustentável. Para isso, o relatório apela para áreas chaves para o alcance a essa garantia de trabalho digno e sustentável a primeira delas é a indústria do cuidado, que possui o potencial de lidar com o envelhecimento da população e combater a desigualdade de gênero, desde que o trabalho seja formalizado e devidamente valorizado.

Outro foco de investimento é a indústria verde, principalmente no setor de energias renováveis e construção sustentável. A economia rural também é um campo destacado, especialmente quando voltada para a agricultura sustentável, possível a partir da promoção de políticas que incentivem o cultivo alternado entre cultura de rendimentos e alimentares, além do investimento em infraestrutura verde.

Independentemente da área escolhida, investimentos em infraestrutura física, digital e social, além de serviços públicos de qualidade, são pré-requisitos indispensáveis. Para reunir investimentos suficientes nessa empreitada, tanto recursos internos quanto um setor privado próspero são essenciais. Fontes externas de financiamento devem ser complementares, evitando-se o endividamento excessivo.

3.3.3. ASSUMIR RESPONSABILIDADE

O Relatório acredita, ainda, que as constituições e mandatos das organizações do sistema ONU e, em especial, das instituições de Bretton Woods e da Organização Mundial do Comércio (OMC), possuem objetivos complementares e perfeitamente compatíveis, de forma que a colaboração entre elas é a melhor maneira de assegurar o sucesso da agenda de crescimento e desenvolvimento centrada no ser humano. No mesmo sentido, parcerias com a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a UNESCO são necessárias para a implementação das recomendações sobre saúde e segurança no trabalho e aprendizagem ao longo da vida, respectivamente.

Todas essas organizações do sistema multilateral devem subscrever o contrato social como forma de conferir a ele maior legitimidade e proporcionar um diálogo social mais amplo, com a participação abrangente de todos os atores relevantes para a discussão (ibidem, OIT, 2019 p. 60-61).

Por fim, a Comissão conclui sua tarefa de determinar quais são os principais desafios para o futuro do trabalho e fazer recomendações quanto ao modo de os enfrentar, constatando que o Relatório é apenas o início do caminho ao longo do qual a OIT deverá atuar como a guia, assegurando a participação mais ampla possível, tanto no plano nacional quanto no internacional, a conclusão do relatório é feito da seguinte maneira (OIT, 2019, p. 61/62):

> A Comissão considera que o seu relatório é apenas o início do caminho. Esperamos que este caminho prossiga, com a participação mais ampla possível, no plano nacional e internacional.
>
> A nossa tarefa tem consistido em determinar quais são, a nosso ver, os principais desafios para o futuro do trabalho e fazer recomendações quanto ao modo de os enfrentar. Sabemos que estas questões estão a ser analisadas noutros locais e não esperamos que os nossos pontos de vista sejam os únicos a serem ouvidos.
>
> Mas estamos certos de duas coisas. Em primeiro lugar, uma vez que reúne governos, empregadores e trabalhadores do mundo, e também por causa do seu mandato, a OIT está bem preparada para atuar como bússola e guia neste caminho. Em segundo lugar, quaisquer que sejam os méritos do nosso próprio relatório, os assuntos que nos pediram para abordar são relevantes. São relevantes para as pessoas em qualquer parte do planeta e para o próprio planeta. Embora sejam difíceis de resolver, corremos riscos ao ignorá-

> los. Se formos capazes de encontrar boas respostas, contribuiremos para abrir novas e extraordinárias perspectivas para as gerações futuras no trabalho.

Tendo em vista a relevância do documento produziu no momento de comemoração do centenário da OIT, alguns estudiosos fizeram apontamentos sobre o relatório. Em uma breve síntese, MARANHÃO E SAVINO, 2019, p. 9. produziram o seguinte apontamento sobre o relatório:

> O Relatório "Trabalhar para um Futuro Melhor" vem à tona em momento único no mundo do trabalho. Vivemos em um período de mudanças rápidas e intensas, cujos efeitos começam a se manifestar em ritmo cada vez mais acelerado. Robôs inteligentes, plataformas digitais, problemas ambientais e demográficos ameaçam agravar ainda mais os déficits experimentados nas relações de trabalho em todo o mundo ou fornecer um ponto de partida privilegiado para, enfim, saná-los. Impossível, dessarte, deixar de traçar um paralelo com o contexto igualmente paradigmático dentro do qual foi criada a OIT, passados exatos cem anos.
>
> As transformações em curso exigem medidas urgentes e efetivas. A Comissão, a partir dessa constatação, procurou identificar tais mudanças e propor soluções para os problemas delas derivados a partir de diferentes frentes de atuação, de forma a compor um panorama amplo e geral das perspectivas acerca do que enfrentaremos em um futuro que demonstra sinais de já estar próximo.
>
> O documento se mostra ainda mais relevante ao considerarmos a expectativa de que seja utilizado como base das discussões travadas na Conferência do Centenário da OIT, na qual serão definidas as diretrizes a serem seguidas na construção do futuro do trabalho que queremos. Dessa forma, partimos de um ponto de vista singular atinente aos debates mais atuais e pertinentes na atualidade sobre o trabalho [...]
>
> Como se pode observar da síntese ora exposta, o Relatório representa, efetivamente, a aspiração de reforma do contrato social pela promoção da agenda centrada no ser humano, que propõe formas de alcançar um mundo do trabalho digno, justo e equitativo, em que os trabalhadores tenham segurança e possam, em troca de sua participação no progresso econômico, usufruir desses benefícios e ter seus direitos respeitados. É, contudo, apenas o prelúdio dessa caminhada, que exigirá a participação ativa de todas as partes interessadas no processo – Estados, empregadores e trabalhadores – a fim de que se possa, enfim, ser alcançada a justiça social.

Com isso, o questionamento que esse trabalho discute, como já afirmado anteriormente é: em que ponto o Brasil se encontra quanto as diretrizes traçadas para

o futuro do trabalho no Brasil? Quais medidas legislativas têm sido tomadas? A instituição da lei 13.467/2017 tem ido de encontro aos preceitos determinados pelo relatório produzido pela Comissão Mundial sobre Futuro do Trabalho? Estas questões são objeto de reflexão no próximo capítulo.

3.3.4. DOCUMENTO FINAL DO CENTENÁRIO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

O documento supracitado foi aprovado na 108ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2019. Foi o documento final aprovado em comemoração ao centenário da OIT. O documento aborda as iniciativas que foram fundamentais para aprovação do documento “Trabalhar para um futuro melhor”. A iniciativa para o Futuro do Trabalho foi tema de debates desde 2015, na 104ª sessão da Conferência. Durante a primeira fase de iniciativa dos trabalhos, os mais de 110 Estados-membros se organizaram em diálogos tripartites sobre o futuro do trabalho.

Após, foi instituída a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho em agosto de 2017. A comissão reuniu-se quatro vezes em sessões formais e através disso lançou o documento principal intitulado “Trabalhar para um Futuro Melhor” em 22 de janeiro de 2019. Na terceira fase da iniciativa, a OIT incentivou os Estados-membros a organizarem eventos para que o relatório fosse discutido e para que se preparassem para a 108ª Conferência.

O relatório final preocupou-se em fazer cinco declarações sobre o atual momento em que o mundo do trabalho ultrapassa. Diante dessas cinco declarações, a OIT determinou todos os parâmetros para que o mundo do trabalho ultrapasse esse momento de mudanças. Sendo elas:

I

A Conferência declara que:

A. A OIT celebra o seu centenário num momento em que o mundo do trabalho atravessa mudanças profundas, impulsionadas por inovações tecnológicas, oscilações demográficas, alterações climáticas e globalização, que colocam em questão a própria natureza e o futuro do trabalho, bem como o lugar que as pessoas ocupam nesse mundo e a sua própria dignidade.
B. É imperativo agir com urgência para aproveitar todas as oportunidades para construir um futuro do trabalho mais justo, inclusivo e mais seguro, com pleno emprego e trabalho digno para todos. C. Esse futuro do trabalho é uma condição prévia de um desenvolvimento sustentável que põe fim à pobreza e não deixa ninguém para trás. D. A OIT deve transpor para o seu segundo século de existência, com uma determinação inabalável, o seu longo mandato ao serviço da justiça social, fazendo dos direitos, necessidades e aspirações das pessoas os objetivos principais das políticas económicas, sociais e ambientais - a abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano.

E. A evolução da Organização ao longo dos últimos 100 anos no sentido de uma adesão universal significa que o contributo pleno dos mandantes da OIT para este esforço só poderá ser assegurado se estes participarem de forma plena, igualitária e democrática na sua governação.

II

A Conferência declara que:
A. No cumprimento das suas responsabilidades constitucionais e na adoção de uma abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano, a OIT deve direcionar os seus esforços no sentido de:
(i) assegurar uma transição justa para um futuro do trabalho ambientalmente sustentável;
(ii) explorar todo o potencial do progresso tecnológico para garantir o bem-estar material, a realização pessoal e a dignidade de todos os seres humanos, zelando por que os seus benefícios sejam equitativamente partilhados entre todos;
(iii) promover a aquisição de competências para todos os trabalhadores em todas as fases da sua vida profissional, a fim de colmatar as lacunas de competências existentes e previstas, dedicando especial atenção à harmonização dos sistemas de ensino e formação com as necessidades do mercado de trabalho;
(iv) formular políticas eficazes para gerar oportunidades de trabalho digno para os jovens e facilitar a transição da escola para o mundo do trabalho; (v) levar a bom termo a luta inacabada pela igualdade de género no trabalho através de uma agenda transformadora, que concretize a igualdade de participação e a igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho de igual valor;
(vi) concretizar a igualdade no mundo do trabalho para pessoas com deficiência;
(vii) promover um ambiente favorável ao empreendedorismo, à inovação e às empresas sustentáveis, incluindo as empresas sociais e as micro, pequenas e médias empresas, por forma a gerar trabalho digno, eficiência produtiva e melhores condições de vida;
(viii) assegurar que a crescente diversificação dos regimes de produção e das modalidades de trabalho, bem como dos modelos de negócios, favoreça o progresso social e económico e a promoção do trabalho digno; (ix) alcançar a redução e, futuramente, a eliminação da informalidade;
(x) promover sistemas de governação da migração laboral e a mobilidade que respeitem integralmente os direitos dos trabalhadores migrantes e beneficiem os países de origem, trânsito e destino; e

(xi) intensificar a colaboração no âmbito do sistema multilateral, em consonância com o facto de este ter reconhecido que o trabalho digno é fundamental para o desenvolvimento sustentável e para a erradicação da pobreza, e tendo em conta que, em contexto de globalização, a não adoção de condições de trabalho humanas por qualquer país é, mais do que nunca, um obstáculo ao progresso em todos os outros países.
B. A cooperação tripartida por via do diálogo social entre governos e organizações de empregadores e trabalhadores constitui a base essencial de todas as ações da OIT e do sucesso das políticas e decisões adotadas nos seus países membros.
C. A segurança e saúde no trabalho é um princípio e direito fundamental no trabalho, além dos enunciados na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998)

III

A Conferência apela a todos os Estados-membros para trabalharem individualmente e coletivamente, numa base tripartida, a fim de promoverem a abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano, adotando medidas no sentido de:
A. Reforçar as capacidades de todas as pessoas para aproveitar as oportunidades de um mundo do trabalho em mudança mediante:
(i) a concretização da aprendizagem ao longo da vida e de uma educação de qualidade para todos;
(ii) uma proteção social universal, abrangente e sustentável; e
(iii) medidas ativas para as apoiar durante as transições, cada vez mais numerosas, que irão enfrentar na sua vida profissional.
B. Reforçar as instituições do trabalho para garantir a proteção adequada de todos os trabalhadores num contexto caracterizado por formas de trabalho novas e emergentes. Independentemente da sua situação profissional ou vínculo contratual, todos os trabalhadores devem ter como garantia:
(i) o respeito pelos seus direitos fundamentais;
(ii) um salário que assegure condições de vida adequadas;
(iii) limites à duração máxima do trabalho
(iv) a segurança e saúde no trabalho;
(v) a proteção da privacidade e dos dados pessoais; e
(vi) oportunidades para conciliar melhor a vida pessoal e profissional graças a um maior controlo sobre o seu tempo de trabalho, em condições que respeitem as necessidades da empresa e promovam uma eficiência produtiva e benefícios comuns.
C. Promover o emprego produtivo e o trabalho digno através de:
(i) quadros macroeconómicos que tenham como objetivo central o trabalho digno para todas as pessoas;
(ii) investimento em infraestruturas e setores estratégicos, incluindo a economia verde, a economia dos cuidados e a economia rural; e
(iii) políticas e incentivos que promovam o crescimento inclusivo através da criação de empresas e da formalização, e que alinhem as práticas comerciais com os objetivos desta abordagem.

IV

A Conferência declara que:

A. A definição de normas internacionais do trabalho e a fiscalização do seu cumprimento reveste-se de importância fundamental para todas as atividades da OIT. Como tal, a Organização deve dispor de um corpo claro, sólido, atualizado e pertinente de normas internacionais do trabalho que proporcionem a proteção necessária para todas as formas de trabalho, que sejam ratificadas e aplicadas na lei e na prática, e que estejam sujeitas a uma fiscalização eficaz pelas autoridades competentes.

B. Compete à OIT reforçar a capacidade dos seus constituintes tripartidos para participar em todos os processos relevantes, ao nível nacional e

transnacional, e promover a representação coletiva no trabalho através de mecanismos fortes e influentes de diálogo social, com pleno respeito pela liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, na convicção de que tal representação e diálogo contribuem para a coesão geral das sociedades e servem o interesse público.

C. Os serviços que a OIT oferece aos seus Estados-membros e parceiros sociais, especialmente através da cooperação para o desenvolvimento, devem ser coerentes com o seu mandato e assentar numa compreensão profunda das suas diversas circunstâncias, necessidades e prioridades, nomeadamente através de uma cooperação Sul-Sul e triangular alargada.

D. A OIT deve manter as suas capacidades e conhecimentos no domínio da estatística, da investigação e da gestão do conhecimento ao mais alto nível, a fim de maximizar a qualidade e a influência das suas atividades de sensibilização para adoção de políticas fundadas em dados concretos.

E. A OIT deve assumir um papel de parceria e liderança no sistema multilateral, com base no seu mandato constitucional, reforçando a cooperação e estabelecendo acordos institucionais com outras organizações, reconhecendo as ligações fortes, complexas e cruciais que existem entre as políticas comerciais, financeiras, económicas, socias e ambientais, que promovem a coerência entre estes domínios de intervenção tendo em vista a abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano.

V

A Conferência convida o Conselho de Administração a examinar periodicamente os progressos alcançados na implementação da presente Declaração do Centenário da OIT

4. O FUTURO DO TRABALHO NO BRASIL E A REFORMA TRABALHISTA

Em razão do exposto anteriormente, o objeto de discussão da presente monografia consiste em analisar se o Brasil tem ido de encontro ao determinado pela OIT no documento produzido em razão do centenário da Organização. Para isso, no presente capítulo serão analisadas as medidas institucionais que o Brasil vem tomando acerca do futuro do trabalho, com foco na Lei 13.467/2017 e seus efeitos gerados no mundo do trabalho no Brasil.

A Reforma Trabalhista alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho foi instrumentalizada através da Lei 13.467/2017, entrando em vigor em 11 de novembro de 2017. Apesar de ter promovido tamanha alteração no direito trabalhista, a referida lei teve uma tramitação extremamente rápida e atropelada, sem que tenha sequer existido tempo hábil para uma maior discussão nas alterações promovidas e maturação do texto legislativo.

Em seu bojo de nascimento, a Reforma surge como um marco na legislação trabalhista vigente, prometendo modernizar as relações de trabalho e gerar mais empregos para o Brasil. Objetivos esses que, apesar de 2 anos de sua vigência, ainda não puderam ser observados. O Brasil perpassa a maior crise de Estado dos últimos tempos, com isso a aprovação da Lei 13.467/2017 ganhou força com o discurso institucional de que a geração de empregos aconteceria, tendo em vista a legislação vigente travava a geração de empregos pois garantia uma série de proteções indevidas e custos elevados aos empresários.

Outro argumento fortemente utilizado para que a Reforma Trabalhista fosse aprovada era de que após sua aprovação, o número de informalidades também diminuiria. Ou seja, seus principais pontos para aprovação foram: aumentar a geração de empregos modernizando a legislação e diminuir a informalidade nos vínculos empregatícios. Para isso, o meio utilizado foi de alteração da lei para o corte de custos para os empresários direta ou indiretamente, tais cortes foram feitos seja na

contratação, nos intervalos e deslocamentos, dispensas e consequências jurídicas da do descumprimento da legislação.

Entretanto, apesar de todo o discurso institucional sustentado pelos apoiadores da Reforma Trabalhista, a conclusão que se chega é de que a lei 13467/2017 surgiu com o intuito de flexibilizar a legislação do trabalho, ou seja, o trabalhador que depende do trabalho para sobreviver e, por isso, põe sua força de trabalho a venda no mercado, depende que de alguém compre sua força de trabalho. E é justamente nesse contexto que a Reforma surge, sendo uma facilitadora nesse processo de busca e procura da força de trabalho. Sobre o tema, KREIN, OLIVEIRA, FILGUEIRAS, 2019, p. 19:

> Todavia, essa dita “flexibilização” constitui apenas corte de direitos, pois: 1- a legislação trabalhista sempre é flexível “para cima”, historicamente garante direitos mínimos, mas não impede negociar condições melhores; ou seja, aumentar a “flexibilização” só pode significar reduzir direitos existentes; 2- direitos que eram flexíveis na CLT, devidos apenas em situações específicas (como o pagamento de horas in itinere), foram eliminados. A ideia, em suma, é que cortar custos (direitos) do trabalho estimula ou determina a ampliação da contratação de trabalhadores pelos empresários.

Os idealizadores da Reforma Trabalhista sustentam a ideia de que o excesso de legislação trabalhista cria obstáculos para a criação de empregos e ao livre mercado. Com isso, alguns países, atrelam a rigidez do mercado de trabalho a alta taxa de desemprego, uma vez que com maior rigidez e menor flexibilidade nas relações trabalhistas, se torna oneroso demais ao empregador sustentar os direitos mínimos dos empregados. Ou seja, a solução que os apoiadores da flexibilização encontram é exatamente nesse liame, maior “rigidez” nas relações de trabalho estariam diretamente ligadas a dificuldade de geração de empregos.

Sobre o tema, aborda a seguinte visão KREIN, OLIVEIRA, FILGUEIRAS, 2019, p. 57

> Com isso, uma das principais “receitas” para enfrentá-lo tem sido a flexibilização da legislação do trabalho, que possibilitaria ao mercado encontrar o ponto de equilíbrio entre a demanda e a oferta de força de trabalho. Encorajados pelas políticas de austeridade fiscal que vêm sendo adotada por governos conservadores, sustentam que o Estado é o obstáculo e não o facilitador do crescimento econômico. Portanto, na visão conservadora, a flexibilização do mercado de trabalho não só seria uma alternativa para o problema do desemprego3, mas também um elemento

> importante para a superação da crise macroeconômica e a retomada dos investimentos produtivos.

Ou seja, a lógica desse tipo de pensamento é de que as normas mínimas de proteção aos trabalhadores são entraves a geração de empregos e promovem o aumento de trabalhadores informais. Enquanto deveria ser exatamente o oposto, uma vez que o contexto de surgimento da legislação trabalhista se deu por lutas dos operários em alcançarem patamares mínimos de proteção, tendo em vista a dissonância nesse tipo de relação jurídica entre empregado/empregador. A legislação trabalhista impõe patamares mínimos de dignidade do trabalhador e a ideia equivocada que esse mínimo é oneroso, traz um ideal problemático, pelo fato de que se não for garantido o mínimo para os trabalhadores, essa dita flexibilização tratará a relação trabalhista como uma relação civil e o mínimo, para que a dignidade dos trabalhadores seja preservada, não será aplicado.

Toda essa lógica de mitigação ou diminuição de direitos trabalhistas expõe os trabalhadores a condições de trabalho muito vulneráveis, seja ao submetê-lo a grande concorrência de mercado, fazendo-o aceitar qualquer tipo de emprego sem menor proteção e de forma precária, ou seja, o submetendo a condições de suposto autônomo dentre outras formas de impedimento a uma proteção social do trabalhador. Toda essa tendência que vem ocorrendo no mundo do trabalho se contrapõe a dois princípios básicos da OIT (tratados no capítulo 1, mas que convém mencioná-los mais uma vez). O trabalhador não pode ser considerado uma mercadoria que está apenas vendendo sua força de trabalho e a garantia de ação coletiva por parte dos trabalhadores.

O que se percebe na prática brasileira é de que todos os diálogos feitos em âmbito da OIT sobre o futuro do trabalho e a legislação vigente estão em claro descompasso. Ou seja, essa flexibilização e modernização das relações de trabalho, propiciam maior liberdade ao empregador na condução da força de trabalho de forma que isso atenda às suas conveniências. De outro lado, as opções para os trabalhadores têm sido cada vez mais escassas, seja dos postos de trabalhos disponíveis, seja através dos contratos precários de trabalho ou até mesmo o enfraquecimento da organização dos trabalhadores enquanto coletividade.

Tendo em vista o atual cenário brasileiro, esse fenômeno tem se agravado, pois o Brasil passa por uma crise econômica sem precedentes e a potencialização das bases tecnológicas de geração de empregos precários tem sido cada vez mais utilizadas. Sobre o tema, KREIN, OLIVEIRA, FILGUEIRAS, 2019, p 130 explicam:

> Resta para as maiorias o trabalho precário. Abílio (2018) cunhou a expressão "viração" para designar uma série de ocupações contemporâneas, as quais são mais bem designadas como estratégias de sobrevivência, e não como meio de realização profissional. A Reforma se insere neste contexto, indicando às pessoas que a única forma de integrar o mercado de trabalho é participando de uma concorrência predatória em que as ofertas são escassas, as formas de proteção rareiam e a remuneração é insuficiente

Como já explicitado anteriormente, o mundo vem passando por uma onda de mudanças tecnológicas e a OIT determinou algumas recomendações para que a dignidade do trabalhador seja preservada mesmo com todas essas mudanças vertiginosas no mundo do trabalho. No Brasil, uma situação que tem se tornado corriqueira são os trabalhadores por aplicativos de entregas. Não é novidade de que esses trabalhadores estão vivendo em situação de precariedade, uma vez que trabalham de forma exaustiva e ganham salários cada vez mais baixos.

Como o discurso massivamente presente para a aprovação da reforma é de que as partes – empregado e empregador – poderiam ter a capacidade de ajustar as cláusulas do contrato e de que o Estado não poderia intervir de forma tão veemente nesse tipo de negócio, cenas como essas de trabalhadores precários, mal remunerados e largados a própria sorte não poderia ser diferente em um país como o Brasil que vem enfrentando essa crise sem precedentes.

Em relação a essa modalidade de trabalhadores de entregas por aplicativos KREIN, OLIVEIRA, FILGUEIRAS, 2019, p. 136/137:

> Uma situação emblemática do que está acontecendo com a remuneração do trabalho foi revelada por uma recente pesquisa realizada sobre o perfil dos entregadores ciclistas por aplicativos na cidade de São Paulo (Aliança Bike, 2019). Trata-se de um segmento que cresce a olhos vistos em todo o país. Conforme mostra a Tabela 8, sobressai o quanto os referidos entregadores **trabalham muito e ganham pouco**. **Seu salário médio mensal é de R$ 936,00 (inferior ao salário vigente em 2019), sendo a jornada diária média de 9 horas e 24 minutos.** A tabela mostra que o rendimento médio mensal

> de quem trabalha **entre 6 e 8 horas é de R$ 752,90**. **Os que trabalham mais de 15 horas por dia ganham R$ 995,30** e os que trabalham **entre 9 e 12 horas ganham R$ 1.105,80**. A Reforma possibilita que essas situações possam se disseminar, visto que sua prioridade é facilitar a viabilização dos negócios, deixando o trabalhador a mercê de sua própria sorte no mercado, sem alternativas, dado o quadro de crescente desestruturação do mercado de trabalho.

O que percebemos com isso é de que, ao contrário do propagado nas discussões para aprovação da Lei 13467/2017, a Reforma Trabalhista ao revés da justificativa de gerar empregos e diminuir os vínculos de empregos informais, tem gerado uma legião de trabalhadores mal pagos e em situações precárias de trabalho. Atingindo principalmente os trabalhadores mais vulneráveis e que percebem uma remuneração cada vez mais baixa.

Portanto, após todo o tempo de vigência da Lei 13.467 a Reforma Trabalhista de 2017, no mundo fático o que ocorreu foi uma desestruturação das relações de trabalho. Além disso, os indicadores demonstram que o mercado de trabalho tem inúmeras relações além da via de mudança legislativa, ou seja, toda essa política de austeridade adotada não foi suficiente para retomar de forma sustentável o crescimento do país. Nesse contexto de crise, do contrário, há a percepção de que os trabalhadores se encontram em situação mais vulnerável, que se expressa através do mercado da precarização do trabalho.

O que se pode depreender da massa dos trabalhadores por entrega através de aplicativos, dos quais se prevalecem de extensas jornadas de trabalho, baixos salários e ausência de qualquer proteção social. O que se conclui é de que os trabalhadores, no contexto de crise que perpassa o Brasil, carecem de proteção social, uma vez que estes dependem da venda de sua força de trabalho para levar sustento para si e seus familiares.

Parece claro que a flexibilização não é a saída para ampliar os índices de ocupação. Ao contrário, é uma imposição à força de trabalho para que sejam aceitos salários reais mais baixos e em piores condições. Nesse contexto, estão sendo reforçadas as novas ofertas de trabalho, está sendo difundido o trabalho irregular, precário e sem garantias. Tal trabalho vem adquirindo grandezas imensas, até porque os países industrializados deslocaram sua produção para fora dos limites nacionais.

Conforme explicitado, o andamento acelerado da Lei 13467/2017 não pode concluir a maturação da do texto legislativo e isso causou uma série de Ações Diretas de Inconstitucionalidade. No plano formal, as leis devem nascer como norma que respeite a Constituição Federal, tendo em vista ser a Lei Maior do Estado, quando alguma lei nasce em discordância com a Constituição Federal, há remédios constitucionais para sanar o vício.

Em levantamento realizado para a pesquisa Mapeamento de Sentidos da Reforma Trabalhista, foram levantadas mais de duas dezenas de ações diretas de inconstitucionalidade propostas no Supremo Tribunal Federal discutindo a reforma trabalhista, conforme indicado no Relatório de Pesquisa que realizei em conjunto com demais pesquisadores durante a iniciação científica (CONFIGURAÇÕES INSTITUCIONAIS E RELAÇÕES DE TRABALHO – CIRT, 2019)

O que se percebe pela leitura das ADI's ajuizadas é de que o ditame da OIT para que as instituições do trabalho e a negociação coletiva fossem promovidas e respeitadas não ocorre na prática brasileira, uma vez que grande parte do questionamento de mérito refere-se ao grande enfraquecimento da negociação coletiva, embora sob pretexto de incentivá-la Ou seja, infelizmente o Brasil tem ido em desencontro com o determinado pela OIT para o Futuro do Trabalho.

4.1 O FUTURO DO TRABALHO NO BRASIL

O avanço da tecnologia nos processos de produção traz a substituição da mão de obra de trabalho, além disso promove novas formas de contratação. A imprevisibilidade do impacto das tecnologias no mundo laboral traz a temática em discussão de como será essa transição e como poderá se resguardar patamares de proteção a esses novos tipos de trabalhadores.

O uso da tecnologia assistiu a um rápido crescimento nos últimos tempos, assim como o uso de suas consequências para o trabalho e o acirramento da competitividade. Na atualidade, presenciamos o paradoxo de ver os avanços da ciência e da tecnologia confundirem-se, misturando o celular, o computador, os robôs, a microeletrônica com o desemprego.

Verifica-se um vertiginoso avanço da ciência e descobriu-se maravilhas - como prolongar a vida humana, como sobreviver na adversidade do ciclo da vida e da natureza - mas não se descobriu como tornar a vida melhor, sem exclusão social, sem violência e com respeito ao direito à dignidade do ser humano. Por outro lado, a chegada do novo milênio traz-nos muitas esperanças, promessas, ameaças e também muito perigo.

As transformações societárias do capitalismo trazem repercussões inciativas para o âmbito do trabalho, com impactos importantes na vida dos trabalhadores. A intensificação das formas de expropriação da força de trabalho que se expressam por meio das práticas de precarização, flexibilização e intensificação das suas formas de uso e exploração, soma-se ao desmonte dos direitos sociais conquistados através da luta da classe trabalhadora ao longo da história. Tanto o aumento da exploração como a retirada de direitos ganham legitimidade no ordenamento jurídico, sendo o negociado sobre o legislado um dos exemplos recentes em nosso país.

As consequências da Revolução nessa era de internet continuam a impactar todas as áreas da vida de todos. No local de trabalho, enquanto algumas visões se

concentram em como a automação e a robótica podem afetar o emprego e os salários, a internet se tornou um meio para que o trabalho controlado direto ou indiretamente da jornada de trabalho, seja através de mensagens do Whatsapp, e-mail, aplicativos de controle de jornadas.

As transformações que estão ocorrendo no processo produtivo e na economia, conforme determina a OIT em seu documento de comemoração sobre o futuro do trabalho, exigem novas políticas de educação, treinamento e provisão de renda. Diante disso, é necessário que se garanta aos trabalhadores frutos da revolução tecnológica tenham uma fonte econômica com aquele que subsistir antes da perda ou não da consecução dos novos usos.

Sobre o tema SOUTO MAIOR, 2003, p. 299 aborda:

> A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se a o problema, a responsabilidade social. Claro que a tecnologia, a despeito de diminuir a penosidade do trabalho, pode acabar reduzindo postos de trabalho e até eliminando alguns tipos de serviços manuais, mas isto não será, para a sociedade, um mal se o efeito benéfico que a automação possa trazer para a produção, para os consumidores e para a economia, possa refletir também no acréscimo da rede de proteção social (seguro-desemprego e benefícios previdenciários). Recorde-se, ademais, que a própria tecnologia pode gerar novas exigências em termos de trabalho e neste sentido a proteção social adequada consiste e m fornecer à mão de obra possibilidades em termos de "inovação", "deslocamento", “reabsorção", e de "requalificação profissional”.

As políticas de igualdade em seu sentido mais amplo também adquirem valor fundamental nesta nova era. É essencial evitar que a implementação desigual da tecnologia amplie as lacunas de gênero, idade ou território, além de alimentar as desigualdades econômicas e sociais existentes e produzir uma sociedade de vencedores e perdedores da tecnologia.

O processo de desenvolvimento tecnológico rápido tem motivos para ocorrer. Após um levantamento das opiniões de diversos autores que tratam do assunto, ALMEIDA (1996), afirma que

> a tecnologia é gerada porque, em caso contrário, a sociedade entraria em processo de decadência; ajuda a solucionar problemas como a falta de produtividade do solo ou as dificuldades de comunicação; ajuda a superar deficiências físicas como a surdez ou a cegueira; possibilita o aumento do conforto humano; conecta o planeta todo a um custo muito baixo; possibilita aos detentores da tecnologia da informação maior influência sobre massas populacionais; aumenta a produtividade do trabalho humano; melhora a qualidade, o custo, a capacidade e a conveniência de produtos e serviços; proporciona aumentos na lucratividade de organizações; possibilita o aprimoramento nos processos de ensino e aprendizagem; e possibilita o aumento da segurança pessoal".

A mudança tecnológica tem ocasionado profundas transformações, tanto nos indivíduos como nas organizações e sociedades, podendo ser entendida como toda alteração, transformação ou inovação, que seja percebida pelo homem, desde que tenha ocorrido em procedimentos, conhecimentos ou utensílios através dos quais a sociedade amplia o alcance das capacidades humanas.

Segundo ALMEIDA (1996), no nível social percebem-se como consequências do desenvolvimento tecnológico:

> a modificação na economia, podendo surgir ou desaparecer setores inteiros; mudanças em atributos tipicamente urbanos, tais como a poluição ou os congestionamentos; todas as sociedades passam, a saber, o que se passa ao redor do mundo, sendo afetadas e afetando as demais em um processo de globalização; a divisão internacional do trabalho sofre alterações, mudando os produtos e serviços oferecidos e a influência exercida pelos diferentes países; os meios de comunicação de massa possibilitam a influência ou mesmo manipulação de sociedades inteiras; os grupos sociais deixam de restringir-se à vizinhança; os contatos humanos passam a ser crescentemente intermediados por máquinas; e a arquitetura passa por mudanças, para adaptar-se aos novos estilos de vida

Por isso, conforme determinado pela OIT é preciso que se garanta cada vez mais o trabalho digno nessa era tecnológica e de profundas mudanças no mundo laboral. Garantir o direito à saúde física e psicológica dos seres humanos, numa época em que muitas de suas capacidades serão complementadas por máquinas, torna-se cada vez mais necessário.

Também devem ser estabelecidos mecanismos que, de alguma forma, estabilizem a obtenção de renda através do trabalho (embora esse trabalho consista

no fornecimento de dados) e considerem separar a proteção social do emprego de riscos como doenças ou velhice, que devem ser cobertos pelo fato de ser cidadão e não ter ou não ter um emprego com certas características.

É importante que seja garantido aos trabalhadores nessa era de globalização massiva limite de tempo que as pessoas disponibilizem aos empregadores, independente da forma que se assumam, seja através de aplicativos ou jornadas tradicionais. Para tanto, é imprescindível que se garanta o direito à desconexão e o reforço ao lazer e descanso como formas de recuperação da saúde física e mental dos trabalhadores.

Neste contexto, o direito à desconexão passaria por permitir ao trabalhador sentir-se desprendido de permanecer sempre disponível e ligado ao seu trabalho, para além do período normal de trabalho. Ou seja, o direito à desconexão é exatamente o que o seu nome indica, é permitir que um trabalhador não receba um e-mail fora do seu horário de trabalho, ou ainda que o receba que não esteja vinculado a responder ao mesmo, sem pôr em causa o seu emprego.

Em relação ao tema jornada de trabalho, a Lei 13.467/2017. Determina KREIN, OLIVEIRA, FILGUEIRAS, 2019, p. 139:

> A Reforma de 2017 alterou pelo menos 16 aspectos da regulamentação da jornada 5, na perspectiva de flexibilizar as condições de uso do tempo de trabalho em favor das empresas, de modo que a elas seja possível pagar somente as horas e minutos efetivamente trabalhados. Muitos aspectos modificados na Reforma não são passíveis de captação pelas pesquisas existentes. Algumas tendências, no entanto, já podem ser observadas, com destaque para: 1) a afirmação da regulamentação do tempo de trabalho como um dos principais temas de disputa nas negociações coletivas; 2) a interrupção da progressiva queda da jornada média, acompanhada da concentração dos ocupados dentro da jornada padrão, tendências que vinham se impondo desde o começo dos anos 2000; 3) a crescente polarização da jornada de trabalho, com crescimento do número de pessoas que trabalham até 14 horas semanais e os que trabalham mais de 48, especialmente nas ocupações que tiveram maior crescimento no período recente; 4) a ampliação da despadronização da jornada oficial, com a adoção de novos arranjos, que incluem a introdução de jornadas mais flexíveis e diferenciadas por setor econômico; 5) há indícios ainda da eliminação do pagamento da jornada *in itinere*, Consideramos que a primeira (o principal tema das negociações) foi suficientemente tratada no capítulo 6 do presente livro. Nos deteremos aqui sobre as três seguintes, destacando especialmente a crescente polarização do tempo dedicada ao trabalho remunerado,

habitualmente trabalhado na semana. Quanto à última (horas *in itinere*), não temos dados suficientes para um tratamento mais consistente.

CONCLUSÃO

Desde os primórdios de sua criação a OIT foi pautada para promover a paz social e garantir o ambiente de trabalho digno e sustentável, garantindo patamares mínimos de proteção. Ao decorrer de sua história, a OIT editou diversas convenções e recomendações que alteraram de forma substancial o ordenamento jurídico de diversos países, incluindo o Brasil. É importante que se observe que o ponto fulcral do objetivo da OIT foi garantir a paz social e promover dignidade para os trabalhadores no mundo devastado pós-guerra.

Conforme demonstrado, o Brasil ratificou diversas convenções editadas pela OIT, seja para a erradicação do trabalho escravo, promoção da negociação coletiva, erradicação da desigualdade de gênero no âmbito da relação de trabalho entre outras. Ou seja, o cumprimento dos objetivos centrais da OIT vem se cumprindo ao passar dos anos na sua história. Seu surgimento foi em 1919, pós Primeira Guerra Mundial e, com isso, em 2019 completou-se 100 anos de sua existência.

Em razão da comemoração de seu centenário, a OIT centrou seus trabalhos no Futuro do Trabalho. Com isso, OIT estava preocupada em diagnosticar os problemas envolvidos nessa era atual de atual tecnológica e apontar algumas soluções para que os trabalhadores pudessem garantir seus trabalhos de forma digna. Os trabalhos para desenvolvimento do documento “Trabalhar para um Futuro Melhor” contaram com a colaboração de diversos Estados-membros, inclusive o Brasil.

Os diálogos tripartites começaram em 2017 no Brasil. Os problemas que os trabalhadores estão enfrentando na atual era tecnológica e as mudanças necessárias foram analisadas no Brasil e enviadas a OIT para colaboração na produção do documento. Tais diálogos foram divididos entre: Diálogo 1: A Organização do Trabalho e da Produção, Diálogo 2: Trabalho e Sociedade “Desenvolvimento Sustentável: Desafios e Oportunidades Para o Futuro do Trabalho”, Diálogo 3: Trabalho Decente Para Todos e Diálogo 4: Novas Formas de Governança para o Futuro do Mundo do Trabalho – desafios e possibilidades para novas regras do jogo.

Após toda colaboração dos Estados-membros, A OIT em 2019 elaborou o documento intitulado “Trabalhar para um Futuro Melhor”, documento este que foi lançado pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Nesse documento a OIT preocupou-se em diagnosticar o momento que o mundo do trabalho vem passando, tendo em vista todas as mudanças tecnológicas e o grande impacto que isso tem causado no mundo laboral. Após isso, a OIT preocupou-se em diagnosticar e indicar quais as melhores saídas para que o mundo enfrente essa nova era de avanços tecnológicos e os trabalhadores possam subsistir a toda essa transformação.

Investir na capacidade das pessoas ao longo da vida, diminuir a desigualdade de gênero, fortalecer as instituições do trabalho são alguns dos prognósticos feitos pela OIT para o mundo do trabalho enfrentar toda essa globalização massiva. O documento procura também se centrar em que haja a diminuição de jornadas extenuantes de trabalho, tendo o trabalhador possibilidade de gerir melhor seu tempo.

Mesmo com todas as recomendações feitas, deve-se lembrar que o relatório “Trabalhar para um Futuro Melhor” não é de seguimento obrigatório pelos Estados-parte, mas a sua importância é inegável. Em contramão a todas as recomendações feitas no relatório, completou-se 2 anos de vigência da Reforma Trabalhista.

Conforme explicitado, a Reforma Trabalhista teve seu andamento acelerado e sem maior participação na discussão e maturação do texto legislativo. Surgindo com o principal efeito de flexibilização das relações de trabalho e expondo aos trabalhadores a condições precárias de trabalho. Entretanto, toda essa flexibilização veio travestida de um discurso de livre mercado e liberdade na negociação entre empregado e empregador. Além disso, o grande surgimento de ADI’s pós-entrada em vigência da Reforma Trabalhista demonstra que a Lei nasceu com objetivo exclusivo de flexibilizar as relações de trabalho.

Deste modo, há que se encontrar saídas para o futuro do trabalho que necessariamente passa pelo diálogo social entre representantes de empregadores, trabalhadores e governos tal como foi - e é - preconizado pela OIT desde 1919. Ainda que esta quarta revolução tecnológica possa ser considerada mais ampla e

abrangente do que as iniciativas anteriores, como o maior poder de automação dos postos de trabalho, a sociedade contemporânea já atravessou esta experiência com a remodelagem ou com a criação de novas ocupações, o que faz com que tenhamos tanto visões mais alarmistas quanto otimistas em que as novas oportunidades podem até amenizar o déficit de emprego.

Entretanto, frente às inovações tecnológicas do século XXI, novos desafios chegam à agenda da OIT, tal como o debate sobre o futuro do trabalho O centenário da OIT se mostra assim também marcante pelo papel precursor que a entidade ocupa na elaboração de marcos globais que balizam a chamada “Quarta Revolução Industrial”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. de S. Cultura organizacional e atitudes contra mudanças. In **Revista de Ciências da Administração**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, ano 1, nº. 0, ago. 1996.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado na era digital: 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

CARBONELLI, Mateo. **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: em debate atual/** Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, Maco Antônio César Villatore, coordenadores; Luís Alexandre Carta Winter, Luiz Eduardo Gunther, organizadores, São Paulo: Atlas, 2015.

CARTA DAS NAÇÕES UNIDAS, ONU, 1945. Disponível em: https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/11/A-Carta-das-Na%C3%A7%C3%B5es-Unidas.pdf. Acesso em: 09 de Out de 2019.

CONFIGURAÇÕES INSTITUCIONAIS E RELAÇÕES DE TRABALHO - CIRT. Relatório de pesquisa PIBIC 2019: **Levantamento de Ações Diretas de Inconstitucionalidade**. Rio de Janeiro: UFRJ (circulação restrita), 2019.

DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO, OIT, 1998. https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: Editora LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

KREIN, José Dari, OLIVEIRA, Roberto Véras de, FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Orgs). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidades. 1ª ed. Campinas – SP: Nimuendajú, 2019.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de direito internacional:** sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **89ª reúnion. Memoria del Director General - Reducir el Deficit del Trabajo Decente: un desafío global**. Ginebra: OIT, 2001, p. 02. Disponível em: http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-i-a.pdf. Acesso em: 01 de Set. de 2019

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**, 2018, Brasil. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 01 de Set. de 2019

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Trabalhar para um Futuro Melhor. Comissão Mundial Sobre o Futuro do Trabalho.** Brasil. 2019 disponível em : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em: 01 de Set de 2019

DOCUMENTO FINAL DO CENTENÁRIO DA OIT, **Conferência Internacional do Trabalho, 108.ª Sessão, 2019**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf. Acesso em: 24 de Nov de 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Campinas: **Revista do TRT da 15ª Região**, 2003.

MARANHÃO, Ney e SAVINO, Thiago Amaral Costa. O FUTURO DO TRABALHO SOB O OLHAR DA OIT: ANÁLISE DO RELATÓRIO “TRABALHAR PARA UM FUTURO MELHOR” **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 203/2019 p. 213 – 230. 2019.

i

ii Disponível em: https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/. Acesso em 01 de Set. de 2019

iii Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24908-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-3-e-taxa-de-subutilizacao-e-25-0-no-trimestre-encerrado-em-maio-de-2019. Acesso em 07 de Set. de 2019.