



Organização
Internacional
do Trabalho

Relatório Inicial para a Comissão Mundial sobre O Futuro do Trabalho



Relatório Inicial
para a Comissão Mundial sobre
O Futuro do Trabalho

As Publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam de direitos de autor, ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal dos Direitos de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem necessidade de autorização, desde que se indique a respetiva fonte. No que diz respeito aos direitos de reprodução ou de tradução, deve ser enviado um pedido para ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou através do e-mail: pubrights@ilo.org.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados junto de um organismo de gestão de direitos de reprodução poderão fazer cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o sítio www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

Relatório Inicial para a Comissão Mundial sobre O Futuro do Trabalho

ISBN – 978-972-704-416-0

Também disponível em inglês: *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work* ISBN 978-92-2-131371-7 (versão impressa) ISBN 978-92-2-131372-4 (web pdf) francês: *Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail* (ISBN 978-92-2-230974-9 (versão impressa); ISBN 978-92-2-230976-4 (web pdf)); e em espanhol: *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* (ISBN 978-92-2-331067-7 (versão impressa); ISBN 978-92-2-331068-4 (web pdf))

A edição em língua portuguesa desta obra só foi possível com o financiamento do Governo de Portugal através do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

As designações utilizadas nas publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista do Bureau Internacional do Trabalho relativamente à natureza jurídica de qualquer país, área ou território ou respetivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respetivas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre os seus autores, e a publicação não constitui um aval, pelo Bureau Internacional do Trabalho, às opiniões neles expressas. A referência ou não referência a empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do Bureau Internacional do Trabalho.

As publicações da OIT e os produtos digitais podem ser obtidos através das principais livrarias e plataformas de distribuição digital, ou ser pedidos diretamente para ilo@turpin-distribution.com. Para mais informações, visite o nosso site: www.ilo.org/publns ou contacte ilopubs@ilo.org.



Índice

Preâmbulo	V
Capítulo 1. Um Retrato Global : as megatendências e o mundo do trabalho	1
A. A situação atual do mundo do trabalho	1
B. As megatendências e as implicações para o futuro do trabalho	8
Capítulo 2. Trabalho e sociedade	15
A. A valorização dos atributos do trabalho	15
B. Tornar «visível» o trabalho «invisível»	18
C. Trabalho e bem-estar	19
D. Uma proteção social efetiva para o século XXI	21
Capítulo 3. Trabalho digno para todos: pleno emprego e melhores níveis de vida	23
A. Qual o futuro para o «pleno emprego»?	23
B. Mudanças tecnológicas e empregos: um risco ou uma oportunidade?	24
C. Há potencial para criar novos empregos?	27
Capítulo 4. A organização do trabalho e da produção: «o trabalho não é uma mercadoria»	31
A. O emprego informal no futuro	31
B. A organização do trabalho nas cadeias de abastecimento mundiais	33
C. Diversificação das relações de emprego	34
Capítulo 5. A governação do trabalho	39
A. Governação do trabalho: o Estado, os empregadores e os trabalhadores	39
B. Inovação na governação e na regulamentação laboral	43
C. O futuro do diálogo social e do tripartismo	44
Notas	49



Preâmbulo

Há quase um século, pouco após o termo da Primeira Guerra Mundial, foi fundada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para alcançar a justiça social na busca de uma paz universal e duradoura. A procura do bem-estar físico, moral e intelectual dos trabalhadores (Declaração de Filadélfia, 1944) encontrou muitos obstáculos ao longo do seu caminho, mas a OIT deu o melhor de si mesma sempre que teve de enfrentar os desafios mais difíceis. Em plena Segunda Guerra Mundial, ao recordar o «sonho irrealista» dos fundadores de elevar as normas do trabalho «a nível internacional» e o «[sonho] ainda mais irrealista» do tripartismo, Roosevelt, Presidente dos Estados Unidos da América, pediu à OIT para «desempenhar um papel essencial» no restabelecimento da justiça social.¹ Durante a última crise económica e financeira mundial, os dirigentes nacionais apelaram à OIT para que garantisse que as medidas de recuperação «promovessem o emprego» e «protegessem as pessoas». ² Alcançámos progressos notáveis no bem-estar económico, na redução da pobreza e na democracia política, mas ainda há muito trabalho a fazer.

À medida que a OIT se aproxima do seu centenário, em 2019, há muito em jogo – e cada vez mais – no que respeita à importância da consecução da justiça social. A preocupação pelo crescimento económico e o progresso humano cresce conforme a desigualdade, a insegurança e a exclusão aumentam, colocando vidas e meios de subsistência em perigo e representando ameaças existenciais à organização social e às sociedades democráticas. Depois de 2019, o mandato para a consecução da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e dos seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), acrescenta urgência e oportunidade às tarefas da OIT e sublinha o papel fundamental da sustentabilidade ambiental na criação de trabalho digno e de uma economia mundial sustentável.

Simultaneamente, como consequência das alterações climáticas, das mudanças demográficas e da evolução tecnológica e, de uma forma mais ampla, da globalização, temos sido testemunhas de transformações no mundo do trabalho a um ritmo e escala sem precedentes. De que forma podemos aproveitar estes desafios para proporcionar oportunidades que permitam alcançar a justiça social num mundo do trabalho cada vez mais complexo?

À medida que nos aproximamos do nosso segundo século, a Iniciativa do Centenário relativa ao Futuro do Trabalho da OIT permite-nos dar um passo atrás e concede-nos o espaço de reflexão necessário sobre os profundos desafios que nos esperam, sobre como pode a OIT e os seus Estados-Membros responder a estes desafios da melhor maneira e construir o futuro que queremos. A Comissão Mundial está no cerne desta Iniciativa. Os diálogos sociais mantidos em 110 dos Estados-Membros que antecederam o trabalho da Comissão e cujos resultados são agora apresentados num relatório de síntese, proporcionam um debate enriquecedor acerca das prioridades, dos desafios e das oportunidades nos planos nacional e internacional.

Sob a liderança dos seus dois distintos copresidentes, a Comissão reúne decisores políticos, pensadores, promotores, investigadores e parceiros sociais que possam contribuir com orientações e recomendações com vista à consecução do nosso mandato. Sabemos que não há um único Futuro do Trabalho, mesmo que os nossos futuros sejam cada vez mais interdependentes entre si. Os desafios que os Estados-Membros enfrentam são, em grande medida, fruto da

história, da demografia, da cultura e, mais importante ainda, do nível de desenvolvimento económico e social, tal como revelam os diálogos de âmbito nacional. A diversidade no seio da Comissão reflete esta dinâmica essencial.

Apelo a que analisem profundamente as questões que considerem mais importantes para alcançar o mandato da OIT. O *Bureau* e eu acolhemos com satisfação as reflexões audazes que questionam o saber tradicional da OIT, bem como as recomendações inovadoras de políticas que possam exigir novas abordagens. O *Bureau* irá esforçar-se para proporcionar investigações sólidas nestas áreas e apoiar todos os aspetos do seu trabalho.

O presente Relatório Inicial desvela o trabalho da Comissão Mundial. Em consonância com a amplitude do campo de aplicação que esperamos vir a ser atribuída ao trabalho desenvolvido, o relatório evita intencionalmente que as deliberações da Comissão sejam dirigidas para questões específicas ou prejudiquem a natureza das orientações relativas às profundas mudanças que o mundo do trabalho está a atravessar, bem como, do desenvolvimento de uma visão comum do futuro do trabalho que queremos. Em vez disso, a estrutura do Relatório tenta estabelecer condições para um debate enriquecedor que culmine num Relatório da Comissão para 2019, o ano do centenário da OIT.

Com esse intuito, organizámos o Relatório Inicial da seguinte maneira: No Capítulo 1 é apresentado um retrato breve das megatendências que afetam o mundo do trabalho nos dias de hoje. No Capítulo 2, é analisado o significado do trabalho para o indivíduo e a sociedade. No Capítulo 3, questiona-se em que medida a tecnologia e outras tendências afetam a criação de emprego. No Capítulo 4, é abordada a organização do trabalho e da produção. Por último, no Capítulo 5, é debatida a governação do trabalho.

Agradecemos o trabalho árduo que irão empreender para ajudar a guiar a OIT durante o seu segundo século na procura da justiça social.

Guy Ryder, Diretor-Geral da OIT



CAPÍTULO 1

Um retrato global: as megatendências e o mundo do trabalho

Desde a fundação da OIT, o mundo do trabalho tem evoluído constantemente. Nos últimos cem anos, registaram-se desenvolvimentos políticos consideráveis, mas estes sucessos continuam a ser parciais. Adicionalmente, uma série de fatores chave ou megatendências – particularmente a globalização, a tecnologia, a demografia e as alterações climáticas – continuam a afetar o mundo do trabalho e a mudança drástica da sua natureza durante os últimos anos, poderá ter repercussões inéditas sobre o futuro do trabalho. Uma melhor compreensão do mundo do trabalho tal como existe hoje em dia, e dos principais vetores da mudança, dotará os mandantes tripartidos e os decisores políticos dos instrumentos necessários para dar forma ao futuro do trabalho. Este capítulo descreve as tendências e os fatores mais importantes que ajudam a criar as bases do trabalho da Comissão Mundial.

A. A situação atual do mundo do trabalho

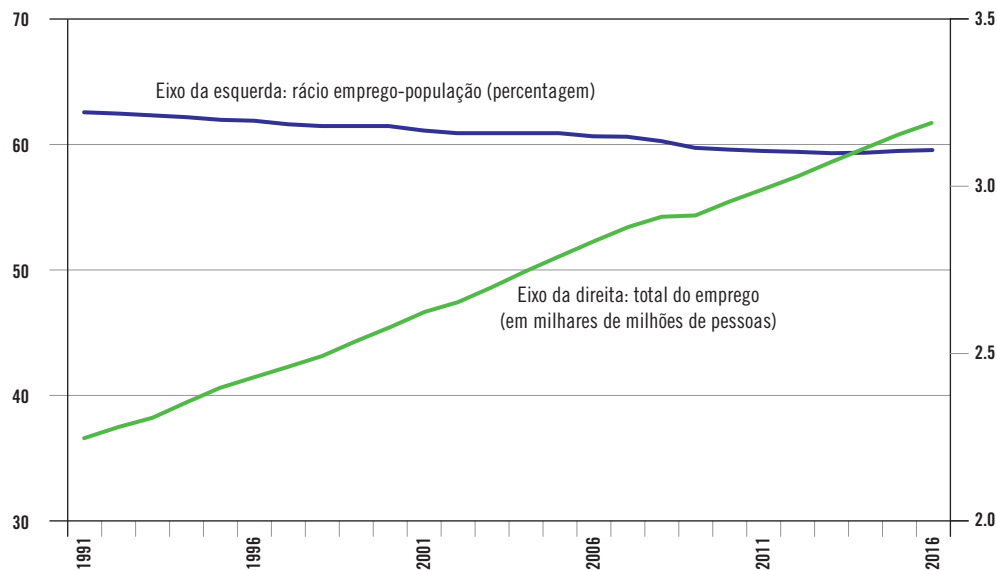
Alguns progressos alcançados no mundo do trabalho

Registaram-se progressos significativos em termos de desenvolvimento socioeconómico e de reconhecimento de direitos.³ Entre estes, destacam-se os seguintes:

A criação líquida de emprego tem sido positiva ainda que ligeiramente inferior à taxa de crescimento demográfico: o emprego total (incluindo trabalhadores por conta de outrem, trabalhadores familiares não remunerados, trabalhadores por conta própria e os empregadores) continua a crescer e tem sido acompanhado por importantes conquistas relativamente aos níveis de escolaridade. Apesar de várias recessões, incluindo a crise económica e financeira mundial mais recente, iniciada em 2008, em 2016 o emprego total manteve-se em 3,2 mil milhões de pessoas (quase mil milhões de pessoas mais do que em 1991). Não obstante, o crescimento do emprego não chegou ao nível de crescimento da população em idade ativa; por conseguinte, o rácio emprego-população (taxa de emprego da população com 15 anos ou mais) diminuiu ligeiramente entre 1991 e 2016 (gráfico 1.1).

Aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho: juntamente com os esforços na implementação de políticas destinadas a promover os direitos das mulheres, a participação feminina no mercado de trabalho aumentou consideravelmente durante o século passado. A desigualdade de género foi reduzida na maioria das regiões, ainda que a baixa participação feminina na força de trabalho persista em algumas regiões, como os Estados Árabes, o Norte de África e o Sul da Ásia. Atualmente, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho, situada ligeiramente acima dos 49 por cento, continua a ser inferior em quase 27 pontos percentuais à dos homens. A Iniciativa do Centenário da OIT “Mulheres no Trabalho” centra-se na abordagem dos obstáculos estruturais e de outros tipos, visando aumentar a participação das mulheres e reduzir a diferença salarial de género.⁴

Gráfico 1.1. Emprego total

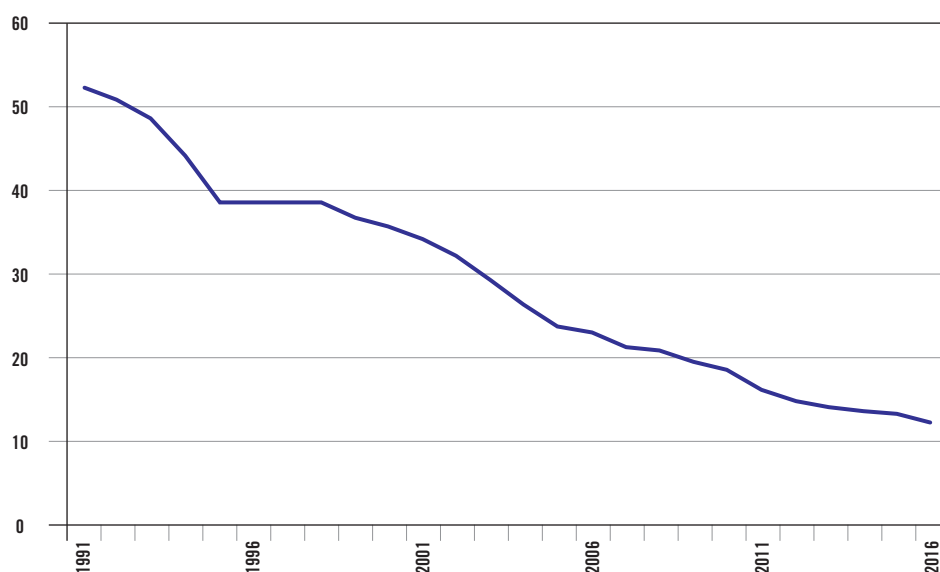


Fonte: ILOSTAT.

Diminuição da pobreza no trabalho: desde a definição dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, a proporção de pobreza extrema foi reduzida para metade e, de acordo com as últimas estimativas da OIT, a proporção de pessoas empregadas nos países emergentes e em vias de desenvolvimento que viviam em pobreza extrema (isto é, o número de pessoas que viviam com as suas famílias com menos de 1,90 dólares norte-americanos por pessoa e por dia) sofreu uma redução, passando de mais de 50 por cento, em 1991 até ligeiramente acima de 10 por cento, em 2016 (gráfico 1.2).

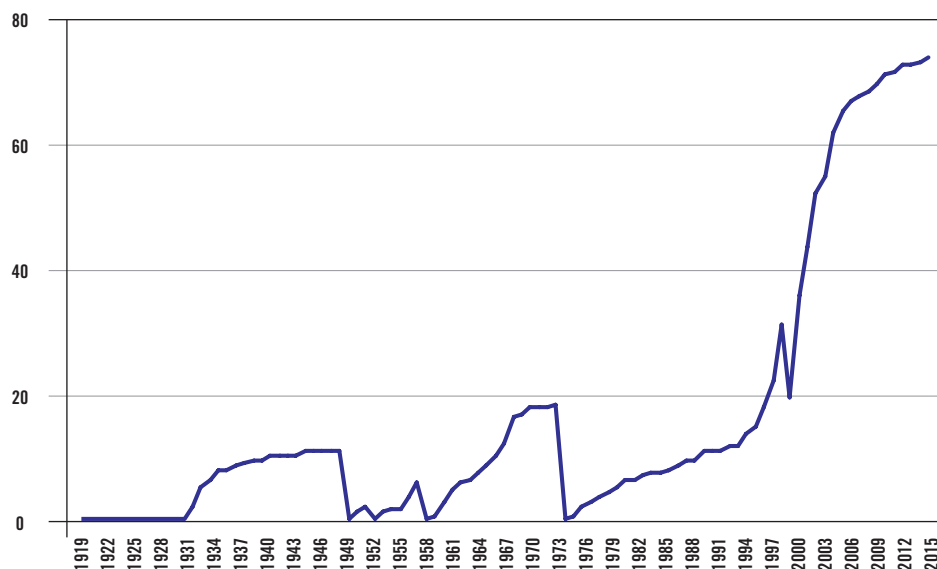
Conquistas na proteção social: na década de 1920, cerca de três quartos dos países do mundo careciam de sistemas de segurança social e, numa minoria inferior a 50 países, o

Gráfico 1.2. Pobreza extrema no trabalho nos países emergentes e em vias de desenvolvimento (porcentagem)



Fonte: ILOSTAT.

Gráfico 1.3. Estados-Membros que ratificaram as Convenções fundamentais da OIT (percentagem)



Fonte: NORMLEX da OIT.

sistema abrangia apenas um número limitado de áreas⁵ (acidentes de trabalho, saúde e pensões). Hoje, não há nenhum país no mundo que careça de um programa de proteção social, pelo menos para alguns grupos e riscos específicos. As estimativas mais recentes da OIT, demonstram que embora apenas 29 por cento da população mundial tenha acesso a sistemas de proteção social abrangentes em todas as áreas, 45 por cento está efetivamente coberta por pelo menos uma área de proteção social.⁶

Melhorias na saúde e segurança no trabalho: o aperfeiçoamento da regulamentação laboral tem resultado em melhorias na segurança e saúde no trabalho dos trabalhadores de muitos setores, o que conduziu a uma redução dos acidentes no local de trabalho e, inclusivamente, ao desaparecimento de algumas doenças profissionais. Por exemplo, o número de acidentes mortais por cada 1000 trabalhadores foi reduzido quase até metade nos últimos anos, passando de uma média de 7,5 durante o período entre 2003 e 2007 a 3,5 no período de 2011-2015.⁷

Aumento da taxa de ratificação das Convenções da OIT: a ratificação das Convenções da OIT, que supõe um primeiro passo com vista à aplicação das normas internacionais do trabalho, tem aumentado de uma maneira consistente. De acordo com os dados de 2017 quase três quartos dos 187 Estados-Membros da OIT ratificaram as oito Convenções fundamentais (gráfico 1.3).⁸

Progressos nos princípios e direitos fundamentais no trabalho: com a ratificação das Convenções fundamentais da OIT, os Estados-Membros contribuíram para a melhoria na aplicação dos princípios e direitos fundamentais do trabalho da OIT (liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação). Mais concretamente, o trabalho infantil no mundo diminuiu mais de um terço desde o ano de 2000, ainda que as estatísticas indiquem que continuava ainda a afetar 218 milhões de crianças em 2016.⁹ Nos âmbitos político e jurídico, os desenvolvimentos permitiram o crescimento e fortalecimento do papel das organizações de trabalhadores e empregadores

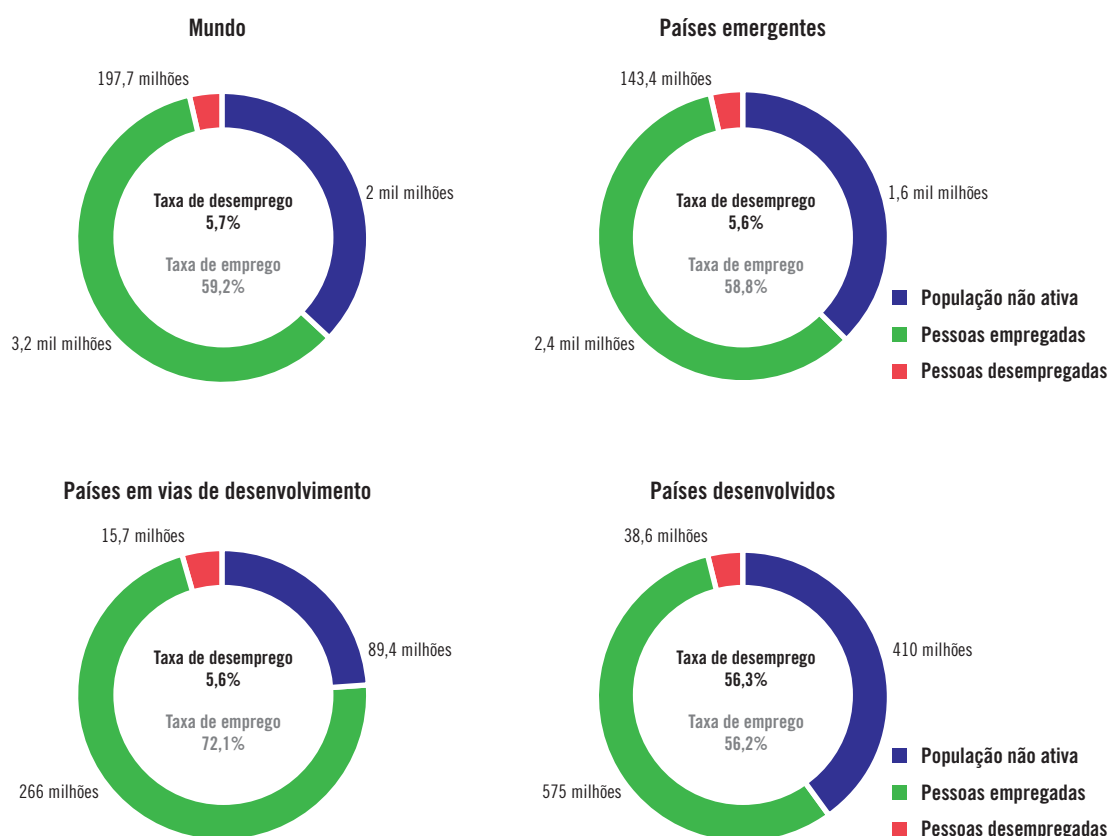
em diversos países. Além disso, muitos países adotaram leis para combater o trabalho forçado e o tráfico de pessoas, mas a sua aplicação continua a ser um desafio importante.

Aumento da incidência dos mecanismos formais de fixação de salários: a grande maioria dos Estados-Membros da OIT aplica um ou vários salários mínimos estabelecidos pela legislação ou por acordos coletivos vinculativos. Isto contribuiu para melhorar as perspectivas de auferir salários dignos e, em alguns casos, serviu de ponto de referência para a economia informal e apoiou a promoção da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor entre homens e mulheres.

Contudo, o nível de desemprego mantém-se elevado e a força de trabalho mundial continua a aumentar

Ainda que os valores da criação líquida de postos de trabalho permaneçam positivos, não têm sido criados empregos suficientes para absorver o número crescente de homens e mulheres que procuram trabalho. Em 2016, havia cerca de 198 milhões de pessoas desempregadas em todo o mundo à procura de emprego ativamente, e cerca de três quartos destas viviam em países emergentes¹⁰ (gráfico 1.4). Isto traduz-se numa taxa de desemprego mundial de 5,7 por cento em 2016, ligeiramente abaixo da taxa média de 6,1 por cento registada entre 1991 e 2015. As mulheres e os jovens (com idades entre 15 e 24 anos) têm maior probabilidade de estarem desempregados do que os seus homólogos homens e adultos, respetivamente. De facto, mais de 70 milhões dos quase 200 milhões de pessoas desempregadas no mundo têm entre 15 e 24 anos de idade.

Gráfico 1.4. Composição da população em idade ativa por situação no mercado de trabalho e agrupamento de países, 2016



Fonte: ILOSTAT.

Porém, a tradicional avaliação do desemprego oculta diferenças significativas no déficit de trabalho digno que prevalece entre as regiões e os países. Nos países emergentes e em vias de desenvolvimento as taxas de desemprego são mais baixas do que nos países desenvolvidos (5,6 por cento face a 6,3 por cento), uma vez que a falta de proteção (ou de rendimentos) no desemprego pode reduzir o tempo que as pessoas despendem à procura de emprego e que as poderia conduzir ao subemprego ou a aceitar trabalhos que não correspondem às suas competências e experiência ou, horas de trabalho desejadas (o que, em muitos casos, significa assumir um trabalho informal). De facto, o rácio emprego-população, isto é, a proporção de pessoas empregadas no total da população em idade ativa (15 anos ou mais) é superior nos países em vias de desenvolvimento. Todavia, ao realizar a avaliação do mercado de trabalho e das condições sociais verifica-se que estes países têm as taxas mais elevadas de informalidade, subemprego e pobreza no trabalho, evidência a necessidade de avaliar a qualidade do emprego (não só a quantidade).

O emprego de baixa qualidade continua a ser uma preocupação fundamental

Em 2016, os países emergentes e em vias de desenvolvimento albergavam um total de 783 milhões de trabalhadores pobres (isto é, trabalhadores que vivem com menos de 3,10 dólares norte-americanos por dia, tendo em conta a paridade do poder de compra), representando quase 30 por cento de todos os trabalhadores desses países (tabela 1.1). A pobreza no trabalho

Tabela 1.1. Emprego precário, informalidade e pobreza no trabalho, 2016

Emprego vulnerável, 2016				
	Trabalhadores por conta própria		Trabalhadores familiares não remunerados	
	% do Emprego total	milhões	% do Emprego total	milhões
Mundo	33.4	1 087.6	9.5	308.8
Países emergentes	37.1	894.9	9.7	233.4
Países em vias de desenvolvimento	52.6	140.0	26.3	69.9
Países desenvolvidos	9.2	52.6	0.9	5.4
Pobreza no trabalho, 2016			Proporção do emprego informal (%), 2016	
	% do Emprego total	milhões	Incluindo a agricultura	Excluindo a agricultura
Total de países emergentes e em vias de desenvolvimento	29.4	783.0	69.1	58.7
Países emergentes	25.0	599.3	67.2	58.2
Países em vias de desenvolvimento	69.0	183.6	92.5	79.7
Países desenvolvidos	15.0	70.0	18.3	17.1

Fonte: ILOSTAT.

Nota: Tendo em conta as diferentes definições de pobreza no trabalho nos países desenvolvidos e nos países emergentes e em vias de desenvolvimento, devem ser evitadas tanto as comparações diretas entre as duas medidas como entre os agrupamentos de países. Os números relativos à informalidade correspondem a estimativas para 2016, com base em 109 países desenvolvidos, emergentes e em vias de desenvolvimento.

Fontes: Modelos Económétricos das Tendências da OIT, novembro de 2016 (pobreza no trabalho e emprego vulnerável) e cálculos da OIT baseados em dados de inquéritos a agregados familiares de cada país (emprego informal e pobreza no trabalho nos países desenvolvidos).

permanece particularmente grave nos países em vias de desenvolvimento, onde afeta 69 por cento da população empregada. Nos países desenvolvidos, a taxa de pobreza no trabalho, definida no contexto destes países como a proporção de pessoas com um rendimento *per capita* inferior a 60 por cento da média nacional dos rendimentos dos agregados familiares, também é significativa, tendo-se mantido em 15 por cento em 2016, equivalendo a 70 milhões de trabalhadores.¹¹

A nível mundial, em 2016 cerca de 43 por cento população empregada era composta por trabalhadores por conta própria ou trabalhadores familiares não remunerados – referidos coletivamente como formas de emprego precário (tabela 1.1) – sendo estes empregos frequentemente caracterizados por uma baixa remuneração, informalidade e cobertura limitada de segurança social. Os trabalhadores por conta própria representam mais de metade do total do emprego nos países em vias de desenvolvimento e de um terço nos países emergentes, enquanto o trabalho familiar não remunerado continua a ser um fenómeno generalizado, principalmente no mundo em desenvolvimento. Os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores familiares não remunerados dos países emergentes e em vias de desenvolvimento apresentam uma probabilidade de serem pobres três vezes maior do que os seus homólogos com trabalho remunerado.¹²

O emprego precário sobrepõe-se frequentemente à informalidade, especialmente nos países emergentes e em vias de desenvolvimento. De facto, a informalidade está mais generalizada nos países em vias de desenvolvimento e nos países emergentes, onde atinge mais de 90 por cento e 67 por cento do total do emprego, respetivamente (tabela 1.1).

Diversificação das formas de emprego

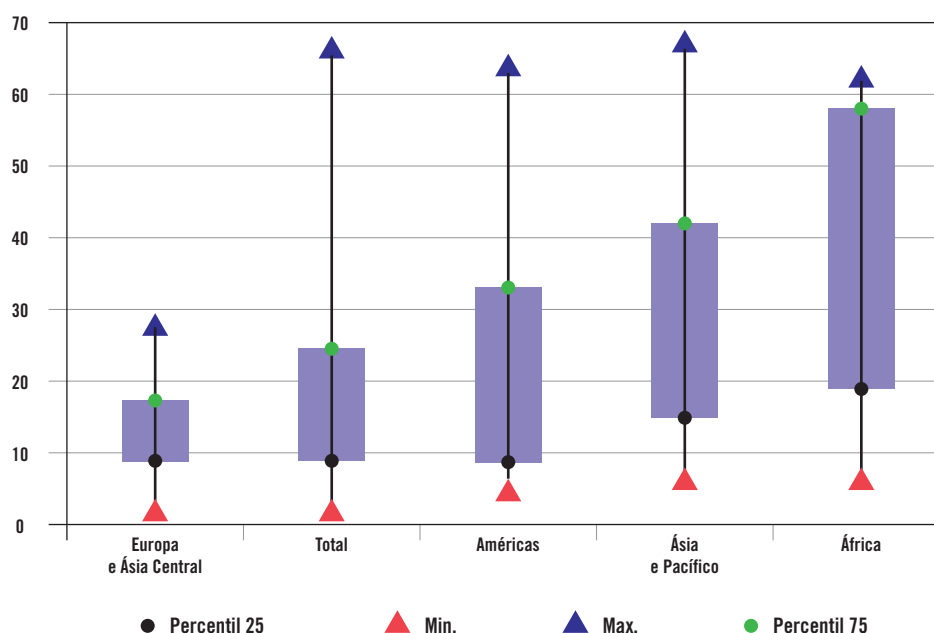
Nos últimos anos, as preocupações com a qualidade do emprego têm aumentado devido, em parte, à incidência generalizada de formas atípicas de emprego.¹³ Por exemplo, e de acordo com as últimas estimativas, a proporção média do trabalho a tempo parcial nos países com dados disponíveis, manteve-se em redor de 16 por cento do total do trabalho dependente.¹⁴ No que concerne o emprego temporário, este número aumenta para 20 por cento, com variações significativas entre regiões, das quais África, com 35 por cento, regista a maior incidência (gráfico 1.5). A proporção de trabalhadores temporários no total do emprego também varia consideravelmente de um país para o outro dentro de cada uma destas regiões.¹⁵ Embora sendo certo que as formas atípicas de emprego podem trazer benefícios tanto aos trabalhadores como aos empregadores no que se refere a, entre outros, ajudar a que as pessoas possam equilibrar as suas responsabilidades laborais e familiares e melhorar a flexibilidade empresarial, estas formas de emprego estão frequentemente relacionadas com insegurança laboral a volatilidade dos rendimentos, o acesso limitado aos regimes de proteção social ou à formação e progressão na carreira (ver Capítulo 4) e insatisfação no trabalho (evidenciada, por exemplo, nas elevadas taxas de emprego a tempo parcial e temporário involuntários nos países desenvolvidos).

A desigualdade nos rendimentos permanece elevada na maioria dos países

As crescentes desigualdades estão a tornar-se uma das principais características atuais do mundo do trabalho, uma vez que muitos países mudaram tanto a distribuição entre capital e trabalho como entre os indivíduos. Os números mundiais indicam que o crescimento da produtividade do trabalho superou o crescimento dos salários reais em quase todos os anos

do período entre 2006 e 2015 (gráfico 1.6): de uma forma geral, a produtividade do trabalho aumentou 2,3 por cento anualmente, enquanto os salários aumentaram 2,1 por cento. Isto significa que, apesar de os trabalhadores se terem tornado cada vez mais produtivos, os benefícios dos seus trabalhos se acumulam cada vez mais em rendimentos de capital e nos que ocupam o topo da distribuição dos rendimentos. De facto, em todas as regiões, com exceção da América Latina, registou-se uma redução da percentagem do rendimento do trabalho (isto é, a parte dos rendimentos totais que vão para o trabalho e não para o capital).¹⁶

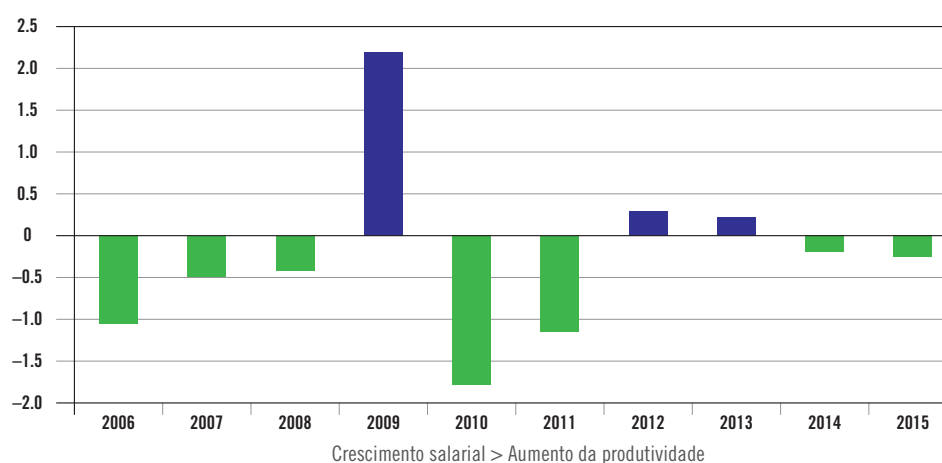
Gráfico 1.5. Proporção de emprego temporário no Emprego total, último ano (percentagem)



Nota: Refere-se a 66 países no total, incluindo 35 países da Europa e Ásia Central, 11 países das Américas e África, respetivamente, e 9 da Ásia e Pacífico. Relativamente a 63 por cento dos países analisados, o último ano corresponde a 2015, para outros 20 por cento refere-se ao período 2011-2014, e para os restantes países os dados remetem-se a anos anteriores.

Fonte: OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genebra, 2016); ILOSTAT.

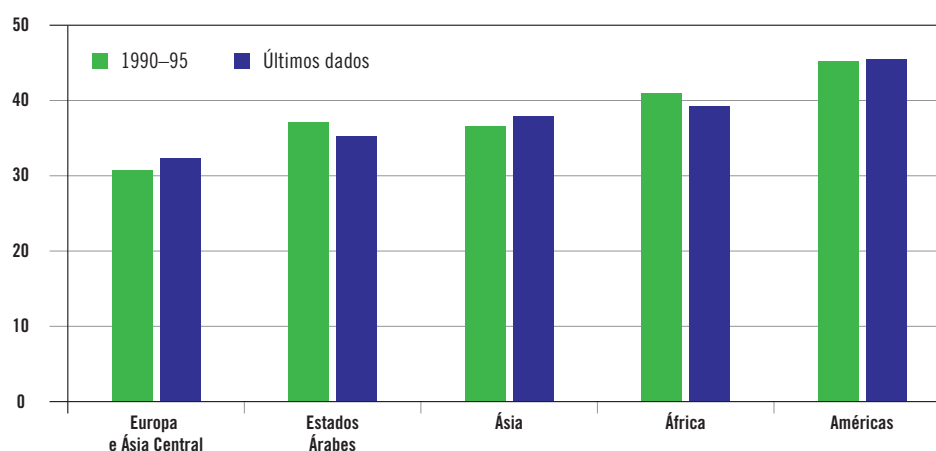
Gráfico 1.6. Disparidade entre a produtividade do trabalho e o crescimento salarial (pontos percentuais)



Fonte: ILOSTAT.

A desigualdade interna nos países, avaliada em função do coeficiente de Gini,¹⁷ também aumentou na maioria das regiões (gráfico 1.7). Além disso, em todas as regiões, à exceção da América Latina, registou-se um aumento na desigualdade dos rendimentos, juntamente com uma redução da percentagem do rendimento do trabalho. Em alguns casos, inclusivamente onde a desigualdade foi reduzida, mantém-se em níveis altos. Isto pode prejudicar os esforços envidados para alcançar a erradicação da pobreza, especialmente em África e nas zonas da Ásia e Pacífico, onde os substanciais ganhos económicos obtidos na década passada foram distribuídos de forma desigual.

Gráfico 1.7. Evolução do coeficiente de Gini por região



Fonte: ILOSTAT.

B. As megatendências e as implicações para o futuro do trabalho

A tecnologia, a demografia, a globalização e as alterações climáticas estão entre os principais fatores impulsionadores de mudanças no mundo do trabalho. Para preparar o futuro, é necessário compreender de que forma estas megatendências irão afetar o trabalho e a sociedade, e qual a melhor maneira de as aproveitar para gerar oportunidades.

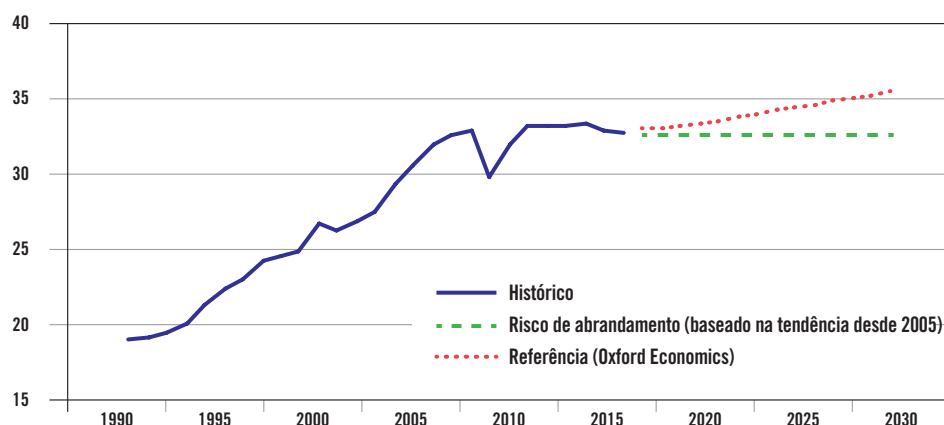
Globalização

A característica que melhor define a economia mundial nas últimas décadas tem sido talvez a globalização, que abrange a internacionalização da produção, as finanças (incluindo as remessas), o comércio e as migrações.

Esta megatendência foi, em parte, o resultado de opções políticas a favor da liberalização, facilitadas pelo progresso tecnológico e, em particular, pela Internet. Não é surpreendente que a globalização tenha contado com adeptos e detratores e continue a suscitar debates sobre se gera prosperidade ou meramente desigualdade e injustiça. Neste contexto, a aprovação de 2008 da *Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa* representa um esforço para ajudar os Estados-Membros a alcançar o progresso e a justiça social na era da globalização.¹⁸ O questionamento renovado dos pressupostos subjacentes à globalização está a afetar as dinâmicas políticas de todo o mundo. As opiniões mais recentes – e divididas – neste contexto centraram-se na forma como os ganhos comerciais em termos de rendimentos

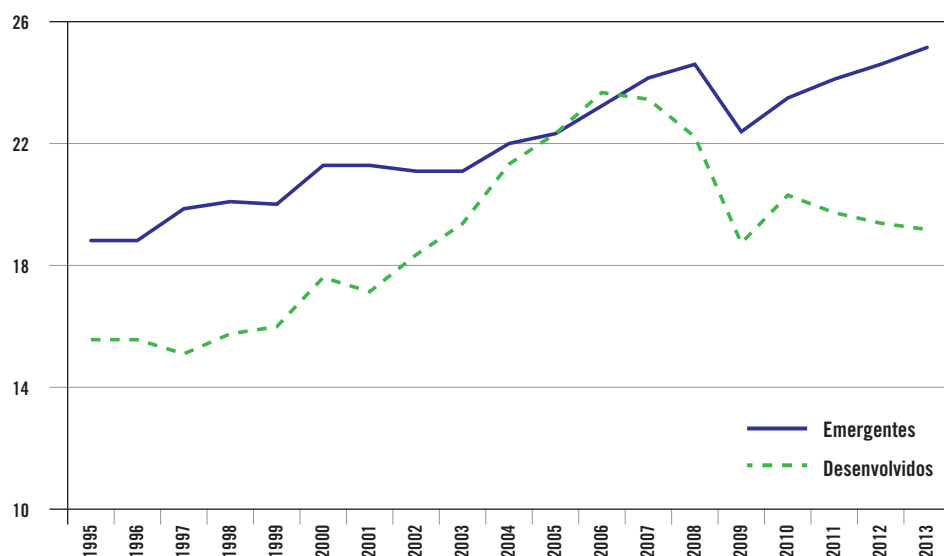
e de emprego foram distribuídos entre os países e dentro destes. Face a este cenário, o mundo experienciou recentemente uma estagnação significativa no comércio, e não se preveem mudanças nos próximos anos (gráfico 1.8).

Gráfico 1.8. O comércio como percentagem do PIB



Fontes: ILOSTAT e Oxford Economics.

Gráfico 1.9. Empregos relacionados com as cadeias de abastecimento mundiais (percentagem do Emprego total)



Fonte: OIT: *World Economic and Social Outlook: Trends 2015* (Genebra, 2015).

Outro aspeto fundamental da globalização é a crescente financeirização dos negócios, que opta pela rentabilidade financeira em detrimento do investimento (não financeiro) real. Em 2015, por exemplo, a carteira de investimentos e os derivados financeiros representavam cerca de 70 por cento dos fluxos financeiros mundiais, enquanto o resto dos fluxos se manteve como a forma mais estável de investimento direto estrangeiro.¹⁹ Este fenómeno pode incentivar as empresas a adotar mais estratégias a curto prazo e arriscadas e a afastarem-se do investimento produtivo. A financeirização em curso também tem consequências em termos de distribuição, já que contribui para a redução da proporção do crescimento, o que, por sua vez, aumenta a desigualdade nos rendimentos. Neste contexto, os fluxos financeiros internacionais podem contribuir para uma maior desigualdade de rendimentos entre os países (ver Capítulo 3).²⁰

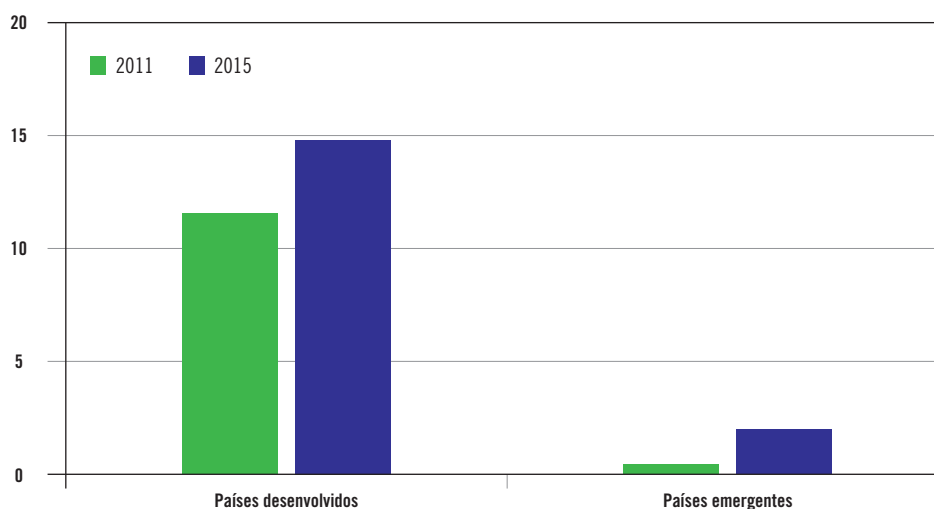
A globalização propiciou também mudanças nos padrões de produção mundiais (cada vez mais no setor dos serviços) e tem tido importantes repercussões nas empresas e no emprego. Isto inclui a fragmentação da produção em tarefas e atividades, que coincide, em última instância, com a expansão das cadeias de abastecimento mundiais (gráfico 1.9).²¹ Esta mudança foi facilitada pela redução dos custos do comércio e do transporte, assim como pela inovação tecnológica. À medida que o comércio fica mais lento, não é claro se as cadeias de abastecimento mundiais, a par com a fragmentação da produção, continuarão a crescer ou se a sua natureza sofrerá modificações. Esta incerteza tem consequências para o trabalho e para a organização da produção (Capítulo 4).

Tecnologia

A evolução tecnológica constitui uma importante força motriz para o crescimento e desenvolvimento, ainda que seja também associada às alterações no mercado de trabalho. As recentes inovações tecnológicas que sustentam a Quarta Revolução Industrial, tais como os megadados, a impressão a três dimensões, a inteligência artificial e a robótica, para citar algumas, estão a ter um impacto transformador na natureza do trabalho.²² Por exemplo, desde 2010, a quantidade de robôs industriais operativos aumentou 9 por cento anualmente em média, até chegar a 1,6 milhões de unidades no final de 2015. A distribuição dos robôs concentra-se maioritariamente no setor industrial (80 por cento) e nos países desenvolvidos (80 por cento). A densidade de robôs, que é medida como o número de robôs industriais por cada mil pessoas empregadas no setor – oscila entre 14 nos países desenvolvidos e 2 nos países emergentes (gráfico 1.10).²³ Se bem que os principais dados relativos à evolução tecnológica no passado sugerem que as vagas de evolução tecnológica resultam, a curto-prazo, na destruição de emprego, seguida pela criação de novos e melhores empregos, os avanços tecnológicos de hoje em dia estão a emergir a um ritmo nunca visto e a originar transformações sem precedentes no mundo.²⁴

Apesar da previsão de um aumento da produtividade a longo prazo graças à tecnologia, os decisores políticos vão ter que gerir a distribuição desigual dos ganhos e as possíveis repercussões dessas diferenças por sexo, setor e nível de competências. Também terão de analisar as

Gráfico 1.10. Densidade de robôs no processo de fabrico (robôs/1000 pessoas)



Fonte: ILO e World Robot Database, Federação Internacional de Robótica.

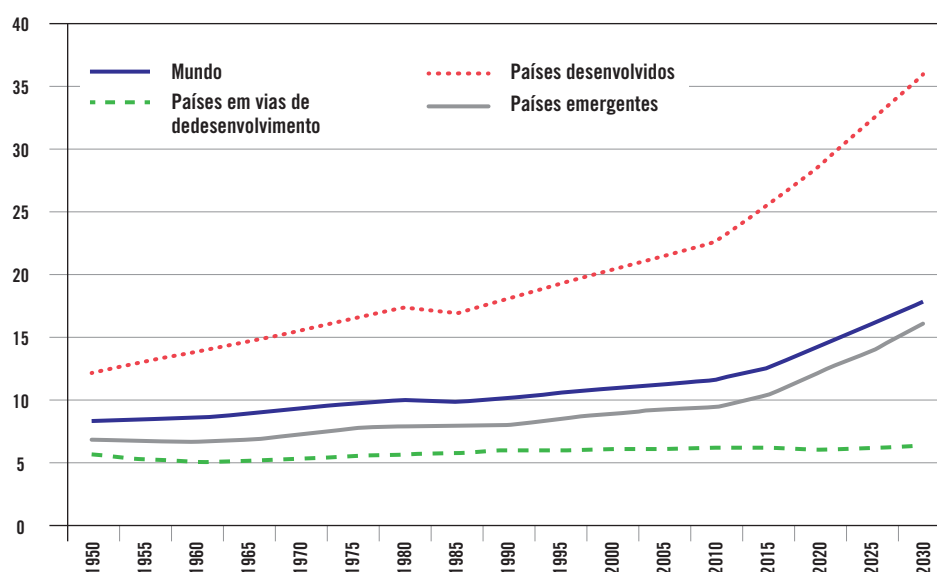
repercussões em termos de volume e qualidade do emprego (ver Capítulo 3). Em síntese, o impacto da tecnologia no mundo do trabalho irá depender da forma como os ganhos são distribuídos, dado o aumento da desigualdade dos rendimentos entre países e regiões, e se a transição cria trabalho digno e de qualidade.

Demografia

Enquanto a tecnologia tende a dominar o debate acerca do futuro do trabalho, para muitos países a demografia está a gerar diferentes tipos de debates políticos. Nos países emergentes e em vias de desenvolvimento, as alterações nas dinâmicas demográficas conduziram a um aumento da população jovem a integrar o mercado de trabalho, o que impulsionou a urbanização e contribuiu para a migração internacional. Apresenta-se, assim, uma excelente oportunidade para alavancar o potencial desta considerável população juvenil e acelerar o crescimento económico. Não obstante, em muitas partes do mundo – entre as quais o Norte de África – o desemprego jovem situa-se em níveis sem precedentes. Nos países desenvolvidos, o envelhecimento da população aumenta a importância dos grupos etários menos jovens. O rácio de dependência das pessoas idosas, isto é, a relação entre as pessoas com 65 anos ou mais e a população com idades entre 15 e 64 anos, aumentou significativamente nas últimas décadas, sendo esperado que continue a aumentar, inclusivamente de forma mais acentuada, nos próximos 15 anos. De facto, enquanto em 1950 havia cerca de oito pessoas com 65 anos ou mais por cada 100 pessoas em idade ativa, em 2015 este número aumentou para mais de 12, estimando-se um número de 18 por cento em 2030. O rácio permanecerá significativamente mais elevado nos países desenvolvidos, onde se prevê poder atingir os 36 por cento em 2030, face aos 25 por cento registados em 2015. Nos países emergentes, o rácio de dependência das pessoas idosas deverá aumentar até 16 por cento, face aos 10 por cento verificados em 2015. Pelo contrário, esta relação é e continuará a ser bastante baixa (cerca de 6 por cento) nos países em vias de desenvolvimento, o que sugere que estes países têm potencial para beneficiar de dividendos demográficos substanciais enquanto se espera que a população jovem continue a aumentar (ver gráfico 1.11).

Gráfico 1.11. Rácio económico de dependência das pessoas idosas

(Rácio entre a população com 65 anos ou mais e a população com idades entre 15 e 64 anos)



Fonte: cálculos da OIT com base no relatório de Perspetivas da População Mundial das Nações Unidas, revisão de 2017.

Embora o envelhecimento reflita as melhorias na saúde e na longevidade, esta mudança irá exercer uma maior pressão nas pessoas em idade ativa, especialmente em termos das responsabilidades relativas aos cuidados das pessoas mais idosas. No caso de ausência de aumentos na produtividade, conduzirá a um crescimento mais lento devido à redução das poupanças (as pessoas mais velhas tendem a poupar menos) e também é provável que aumente a pressão sobre as finanças públicas, uma vez que aumentarão os pedidos de pensões e de cuidados de saúde.

Em alguns casos (especialmente nos países do mundo desenvolvido, onde o processo de envelhecimento está a ocorrer a um ritmo muito mais rápido), o recurso à migração é visto cada vez mais como uma via possível para mitigar o menor crescimento da população ativa (outros recursos incluem a ampliação da idade ativa dos trabalhadores e a promoção de uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho). Esta situação, em combinação com o facto de que a intenção de migrar para outro país, entre os jovens, continua a ser elevada na maior parte dos países emergentes e em vias de desenvolvimento, levanta questões relacionadas com a integração no mercado de trabalho – e na sociedade – dos migrantes e de outros grupos que não estavam integrados no mercado de trabalho, assim como a consideração dos efeitos da emigração no desenvolvimento.

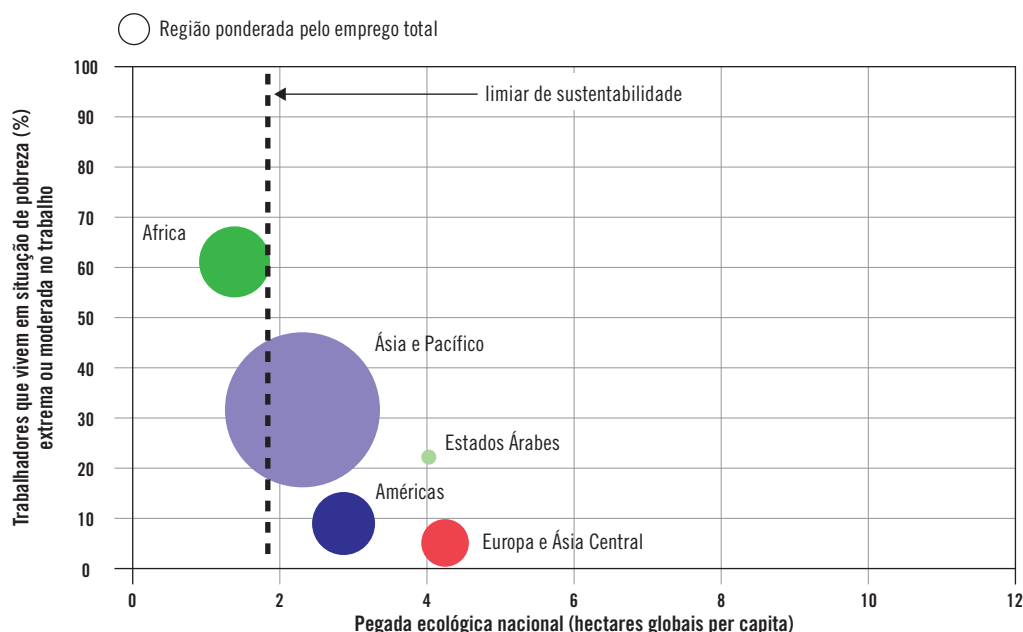
A transição para uma sociedade com um grande número de pessoas e mão de obra com idade mais avançada, assim como as mudanças ocorridas nestes grupos, como, por exemplo, os trabalhadores idosos, podem alterar a perceção do trabalho e da conveniência de certos tipos de modalidades de trabalho (Capítulo 2). Paralelamente, o aumento da esperança de vida vai provavelmente oferecer oportunidades de emprego em setores emergentes, como a saúde e os cuidados continuados (Capítulo 3).

Alterações climáticas

Há já algum tempo que a humanidade tende a consumir mais recursos e a gerar mais resíduos do que os que é possível reciclar e absorver. Este facto conduziu, entre outros, ao colapso da pesca, degradação do solo, migração forçada, poluição do ar e do solo e à perda de biodiversidade. As alterações na temperatura, na pluviosidade e nos níveis da água, assim como as catástrofes climáticas extremas, entre as quais as inundações e as secas, agravaram igualmente os problemas enfrentados pelo setor agropecuário na sua tentativa de melhorar a produtividade, a sustentabilidade dos sistemas alimentares e a segurança alimentar mundial. Por exemplo, espera-se que a produção de cereais em África diminua cerca de 3 por cento em 2030, como resultado das alterações climáticas.²⁵ A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os ODS expressam este desafio, destacando que o trabalho digno e o desenvolvimento sustentável devem caminhar lado a lado a médio e longo prazo.

É importante notar que uma parte dos progressos no mundo do trabalho foi alcançada a expensas da sustentabilidade ambiental. Por exemplo, a considerável redução da pobreza no trabalho em muitos países foi acompanhada de uma exploração dos recursos naturais com uma intensidade crescente, ou de um aumento da pegada ecológica (gráfico 1.12). A relação entre o desenvolvimento económico e o ambiente sofreu uma viragem: a degradação ambiental contínua vai provavelmente destruir empregos e meios de subsistência e são os grupos vulneráveis que sentirão estes efeitos de uma forma mais rigorosa, entre estes os que estão deslocados das suas casas como resultado de desastres relacionados com o clima, os povos indígenas e tribais e os pobres.

Gráfico 1.12. Pegada ecológica nacional e pobreza no trabalho, 2012



Fonte: ILOSTAT e dados da Global Footprint Network de pegadas por país (National Footprint Accounts), 2016.

Presentemente, são necessárias mudanças de grande envergadura no mundo do trabalho para cumprir as metas em matéria de alterações climáticas, reduzir as emissões e alcançar a transição para uma economia mais verde. Nos países emergentes e em vias de desenvolvimento, a transformação estrutural no que respeita à industrialização continua a avançar. Não obstante, os custos ambientais são elevados e, dada a trajetória atual, continuar da mesma forma como sempre se fez não será suficiente para cumprir as metas em matéria de alterações climáticas. Adicionalmente, a acentuação das vulnerabilidades causadas pelas alterações climáticas poderá implicar o abandono gradual de alguns empregos ou o seu completo desaparecimento.

Os empregos relacionados com as energias renováveis podem absorver outros empregos durante a transição para uma economia mais verde. A Agência Internacional das Energias Renováveis, por exemplo, afirma no seu Relatório Anual de 2016 que o crescimento de 5 por cento do emprego no setor das energias renováveis verificado em 2015 não se concentrava nos países industrializados, mas sim que países emergentes, como a China e a Índia, representavam uma proporção importante desses novos empregos. Além disso, a evolução no setor das energias renováveis parece ser impulsionada pelo crescimento do emprego líquido e não pela deslocação de empregos do setor dos combustíveis fósseis. Os cálculos da OIT sugerem que, até 2030, poderá verificar-se um ganho de emprego líquido a nível mundial de entre 0,5 por cento e 2 por cento, como resultado das medidas tomadas perante as alterações climáticas.

Simultaneamente, os empregos existentes deverão adaptar-se aos requisitos de uma economia mais verde. Entre as adaptações necessárias incluem-se os ambientes e as práticas nos locais de trabalho, as competências e os perfis dos postos de trabalho, o design de produtos e a sua produção. Os fabricantes terão de produzir meios de transporte que consumam menos combustível; o setor agrícola necessitará de aumentar a sua capacidade de reação e recuperação

perante fatores climáticos; e o setor dos serviços deverá adotar técnicas mais eficientes em termos energéticos. Estas medidas refletem as transformações necessárias no mundo do trabalho para cumprir as metas em matéria de alterações climáticas.

Existe um consenso geral de que o futuro do trabalho e da sociedade se deve basear num desenvolvimento sustentável do ponto de vista ambiental, isto é, numa transformação no sentido de um consumo e uma produção sustentáveis. Uma transição justa irá necessariamente implicar movimentos de uns setores para outros e mudanças nas competências requeridas, tanto para as empresas como para os indivíduos. A este respeito, o objetivo da Iniciativa Verde do Centenário da OIT é contribuir para que as partes interessadas compreendam melhor os desafios e as oportunidades que surgem desta transição, e prestar-lhes apoio na sua gestão da mudança através de recomendações políticas efetivas com base empírica.²⁶

CAPÍTULO 2

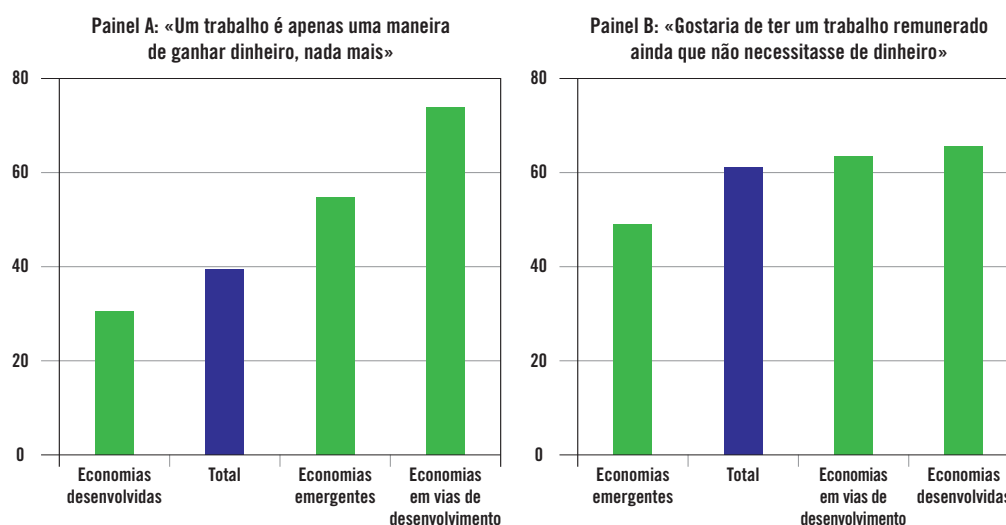
Trabalho e sociedade

O mandato da OIT assenta na convicção de que o trabalho deve permitir ao indivíduo não só satisfazer as suas necessidades materiais, como também as relativas ao seu desenvolvimento pessoal e ao desejo de contribuir para um projeto maior do que si mesmo ou a sua família.²⁷ Esta convicção, como demonstrado por estudos recentes, é partilhada por pessoas de todo o mundo. No passado século realizaram-se enormes progressos no desenvolvimento do pleno potencial de trabalho. Porém, persistem questões desde há muito tempo, surgindo simultaneamente novos desafios. No Capítulo 2, é analisada a relação entre o trabalho, o indivíduo e a sociedade, tendo por objetivo identificar os aspetos do trabalho que levantam obstáculos significativos ao seu pleno desenvolvimento, as diversas opiniões que coexistem no planeta sobre o trabalho, as mudanças nessas perceções, assim como as possíveis soluções em matéria de políticas.

A. A valorização dos atributos do trabalho

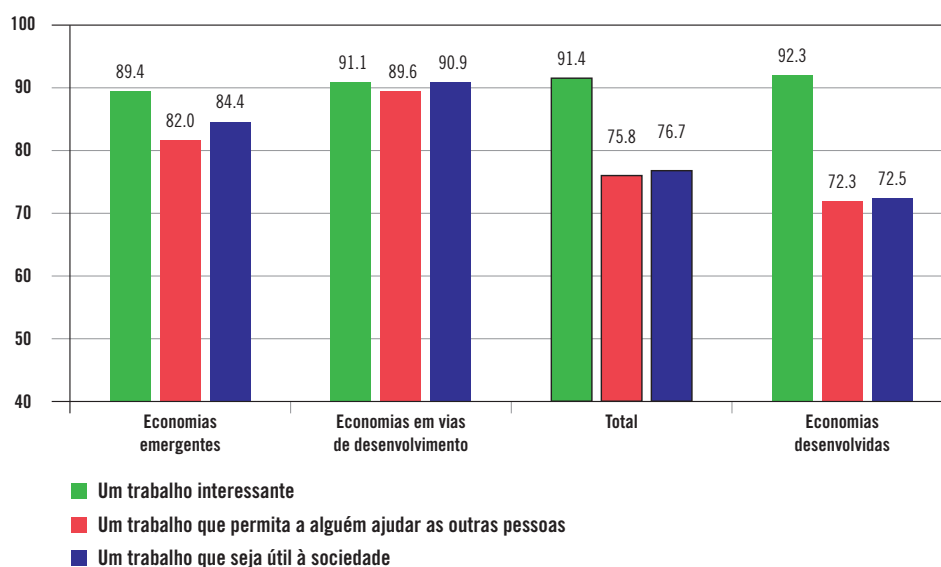
A maior parte da população continua a valorizar o trabalho como algo mais do que um meio de subsistência. Em 2015, por exemplo, apenas 39 por cento dos inquiridos concordou que «Um trabalho é apenas uma maneira de ganhar dinheiro, nada mais» (gráfico 2.1, painel A), enquanto a maioria das pessoas esteve de acordo com a afirmação «Gostaria de ter um trabalho remunerado ainda que não necessitasse de dinheiro» (gráfico 2.1, painel B). Todavia, as opiniões dos trabalhadores variam em função dos níveis de desenvolvimento económico.

Gráfico 2.1. Trabalho e dinheiro: opiniões das pessoas (percentagem de inquiridos, 2015)



Fonte: Cálculos da OIT baseados no International Social Survey Programme (ISSP), 2015.

Gráfico 2.2. Percentagem de pessoas que acreditam que «um trabalho interessante», «um trabalho que permita a alguém ajudar as outras pessoas» e «um trabalho que seja útil à sociedade» são características importantes ou muito importantes de um trabalho, 2015 (percentagem de inquiridos)



Fonte: Cálculos da OIT baseados no ISSP, 2015.

Assim, a importância do trabalho remunerado para satisfazer necessidades que vão mais além do material é menor nos países com níveis de rendimentos mais baixos, o que denota simplesmente que a grande maioria das pessoas que vivem em países em vias de desenvolvimento e emergentes tem de trabalhar para satisfazer as suas necessidades básicas.

Os trabalhadores de todo o mundo, tendo em conta as variações entre grupos de países com diferentes níveis de rendimento, também valorizam a contribuição do trabalho para as suas experiências pessoais (um trabalho que seja interessante) e apreciam a oportunidade de ajudar os outros através do seu trabalho (um trabalho permita ajudar os outros) (gráfico 2.2). Particularmente nos países em vias de desenvolvimento e emergentes, também se valoriza a utilidade do trabalho para a sociedade. Não há provas conclusivas de que, nos últimos anos, tenham ocorrido mudanças significativas na perceção da importância do valor do trabalho a este respeito.

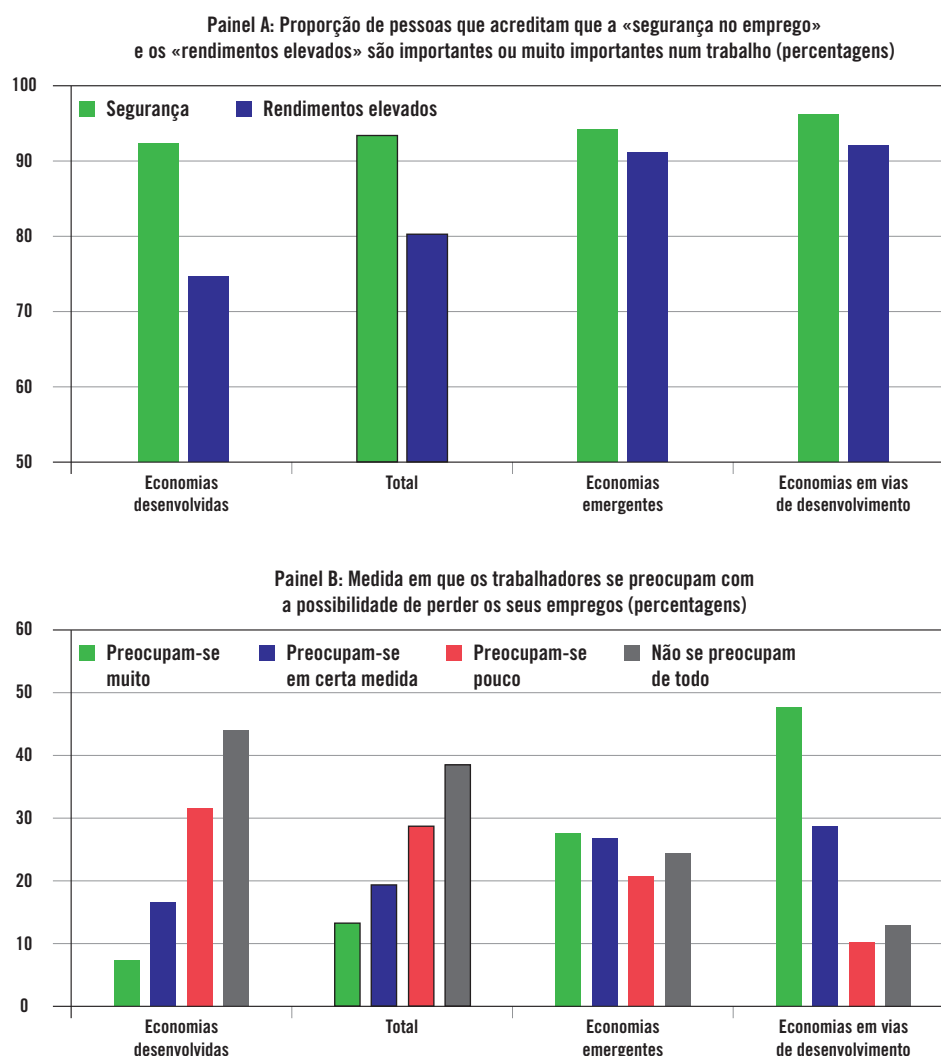
Estes resultados indicam que o trabalho continua a ser importante devido às redes sociais que permite forjar e manter, pela oportunidade de contribuir para a comunidade e porque é uma fonte de identidade pessoal e criação de sentido. O local de trabalho proporciona também o ambiente no qual os trabalhadores se podem organizar e assegurar a proteção dos seus direitos. Num contexto de trabalho cada vez mais fragmentado e disperso, existe o risco de que as relações e as redes sociais criadas através deste se debilitem²⁸, o que pode dificultar a participação em ações coletivas que poderiam exigir um contexto institucional diferente (ver Capítulo 5).

A segurança no emprego é importante, mas está submetida a uma pressão crescente

Os trabalhadores de todas as regiões valorizam muito a «segurança no emprego» e os «rendimentos elevados» apesar de, como indicado a seguir, o peso relativo dos «rendimentos elevados» tende a ser menor nos países desenvolvidos (gráfico 2.3, painel A). Os trabalhadores conferiram

consistentemente uma maior importância à segurança no emprego do que aos «rendimentos elevados». Os resultados demonstram também que há uma grande preocupação no que concerne a perda do emprego. A maioria das pessoas em todo o mundo acredita estar exposta a este risco, ainda que em diferentes graus (gráfico 2.3, painel B). O risco de perda do emprego dos trabalhadores nos países em vias de desenvolvimento é também alto, dado que tem aumentado o desemprego de pessoas qualificadas, especialmente entre os jovens. Num inquérito relacionado, o emprego estável e seguro e os rendimentos elevados foram as metas imediatas e a longo prazo mais valorizadas a nível geral entre os estudantes da Ásia.²⁹

Gráfico 2.3. Percentagem de pessoas que atribuem valor aos diferentes aspetos do trabalho, 2015 (percentagem)



Fonte: Cálculos da OIT baseados no ISSP, 2015.

Sinais de perda de entusiasmo pelo trabalho e perspectivas do mercado de trabalho

De uma forma geral, os trabalhadores continuam a acreditar no valor do trabalho, mas a sua confiança em tornar esse valor efetivo através do seu trabalho agora ou no futuro está a ser posta em causa, o que pode ser o reflexo das profundas mudanças referidas no Capítulo 1.

De acordo com o Inquérito Mundial da Gallup, a esmagadora maioria dos trabalhadores tem dificuldades em sentir-se envolvida com o seu trabalho.³⁰ Dada a tensão entre as expectativas relativamente ao trabalho e a experiência real das pessoas, é compreensível que, tal como revelou a Gallup, cerca de um terço dos inquiridos acredita que o seu próprio trabalho não é ideal. Esta perceção gera um grande interesse em mudar de trabalho, mas a consciência da dura realidade fica igualmente patente: os empregos são «recursos escassos» nos locais onde vivem. Isto pode explicar, pelo menos parcialmente, a razão pela qual mais de 25 por cento dos inquiridos de todo o mundo gostariam de deixar o seu país permanentemente.³¹

Uma questão importante para o futuro do trabalho é em que medida o valor do trabalho e a confiança das pessoas neste estão associados aos atributos do trabalho tradicional e à relação de emprego típica e, se for o caso, que impactos as novas formas de trabalho irão ter nessas perceções (ver também o Capítulo 4). Algumas destas questões são tratadas na secção C.

B. Tornar «visível» o trabalho «invisível»

Muitas formas de atividade humana com valor económico e social não estão ainda reconhecidas como «trabalho». Neste sentido, devem destacar-se as atividades não remuneradas relacionadas com a prestação de cuidados e o trabalho doméstico, das quais se ocupam predominantemente as mulheres. Incluem-se nesta categoria os cuidados diretos a familiares ou terceiros, assim como outras atividades vinculadas ao trabalho no domicílio que asseguram a manutenção e o desenvolvimento das populações e das sociedades.³² Estas atividades não são tradicionalmente consideradas como trabalho produtivo e continuam a ser, em grande medida, trabalhos não remunerados e invisíveis. Este desafio é particularmente problemático na economia informal, preponderantemente nos países em vias de desenvolvimento e emergentes.³³ Outras formas de trabalho não totalmente reconhecidas, como o trabalho desempenhado por voluntários e que tem uma presença direta nas iniciativas de desenvolvimento, devem ser igualmente destacadas.

No âmbito internacional, aumentaram os esforços para reconhecer todo o trabalho, remunerado ou não, como uma atividade produtiva, e já se alcançaram acordos a nível mundial para a redefinição de conceitos estatísticos a fim de incluir as formas de trabalho remuneradas e não remuneradas.³⁴ Contudo, as iniciativas atuais destinadas à recolha de dados ainda não conseguem refletir suficientemente o valor económico e social da prestação de cuidados não remunerada a larga escala.³⁵ As estimativas disponíveis de escala nacional destacam a importância económica dos serviços domésticos não remunerados, para além do seu valor individual e social.³⁶

Trabalho digital: uma nova forma de trabalho «invisível»

As mudanças tecnológicas e a digitalização estão a criar novas formas de trabalho invisível, tal como o «trabalho virtual» ou o «trabalho digital». Estes trabalhos incluem atividades na economia *gig* (trabalhos esporádicos) ou de *crowdsourcing* (colaboração aberta), entre as quais se encontram as microtarefas, as atividades de assistência virtual, ou uma ampla gama de tarefas subjacentes aos meios de comunicação. Uma falsa perceção frequente é que são os algoritmos e as novas tecnologias que processam as informações recolhidas através dessas tecnologias de informação e comunicação. Na realidade, são os «trabalhadores invisíveis» – a mão de obra que está por trás da tecnologia – que fazem a maior parte deste trabalho.³⁷ Estes trabalhadores são «invisíveis» no sentido de que o seu trabalho não tem um local próprio e não costumam ter uma relação de emprego reconhecida. Até que ponto o trabalho

virtual irá abranger uma porção significativa da população ativa mundial, ainda não está muito claro e continuamos sem saber se estas formas de trabalho acabarão por entrar na esfera da relação laboral, ou se se tornarão novos tipos de trabalho informal ou se não se poderão enquadrar nos quadros regulamentares existentes.

C. Trabalho e bem-estar

Até este momento, a investigação sobre o bem-estar dos trabalhadores tem-se centrado, em grande medida, na segurança física e na saúde no trabalho (ver também Capítulo 1). Não obstante, e neste sentido, o bem-estar é um conceito mais abrangente. Em particular, e perante as rápidas mudanças que afetam a forma como trabalhamos, é urgente desenvolver um melhor entendimento dos fatores que influenciam a saúde psicológica dos trabalhadores e a capacidade de contribuir produtivamente para a comunidade, o que é destacado pelos dados anteriormente descritos sobre o valor que o trabalho proporciona ao indivíduo e que vai mais além dos rendimentos que este gera.

Segurança e saúde no local de trabalho: desafios por resolver e riscos e oportunidades emergentes

Desde a sua criação, a OIT tem atribuído uma grande importância à segurança no local de trabalho, especialmente com a introdução de um quadro efetivo para a gestão eficaz dos desafios de segurança e da saúde para todos os trabalhadores.³⁸ Ficou comprovado que os países que adotaram esta abordagem integral com a participação dos trabalhadores e de regimes de bem-estar eficazes alcançaram níveis mais elevados de segurança e saúde.³⁹ Noutros países, os sistemas de inspeção que operam de acordo com uma política nacional coerente também tiveram um efeito positivo na segurança.⁴⁰

Contudo, a segurança e saúde no trabalho continua a colocar desafios globais. De acordo com a OIT, mais de 7600 pessoas morrem todos os dias como resultado de lesões e doenças relacionadas com o trabalho, o que supõe um total de mais de 2,7 milhões de mortes por ano.⁴¹ Anualmente, ocorrem aproximadamente 320 milhões de acidentes de trabalho, muitos dos quais resultam em ausências prolongadas do trabalhador.⁴²

As contínuas transformações no mundo do trabalho, especialmente as resultantes das novas tecnologias, proporcionam novas oportunidades para melhorar a segurança no local de trabalho criando simultaneamente novos riscos. Por um lado, as novas tecnologias estão a tornar os ambientes de trabalho mais seguros uma vez que a robótica avançada mantém os trabalhadores à margem dos riscos inerentes a alguns processos de produção mecânica tradicionais (e que são muitas vezes perigosos). Por outro lado, há uma crescente variedade de produtos químicos nocivos, especialmente materiais novos e potencialmente perigosos, relacionados com as nanotecnologias e os novos processos de trabalho.⁴³

Adicionalmente, as transformações do mundo do trabalho apelam a uma revisão da noção de bem-estar no trabalho de forma a transcender os seus atributos materiais e incluir várias questões relevantes, entre estas, a importância de um bom ambiente «social», uma carga de trabalho razoável e, como mencionado anteriormente, o significado do trabalho. Deste modo destacam-se outros riscos, particularmente os riscos psicossociais, que não são necessariamente novos mas, pelo menos em parte, estão associados com a natureza mutável do trabalho.

O significado do trabalho face ao aumento dos riscos psicossociais

Os investigadores estudaram os riscos psicossociais que surgem nos locais de trabalho atualmente.⁴⁴ Estes riscos tornaram-se uma característica generalizada nos ambientes de trabalho e estão relacionados com os crescentes problemas de insegurança laboral (ver a secção A) e a intensificação do trabalho.⁴⁵ Vários estudos demonstraram que a falta de segurança no emprego, causada por reestruturações e acordos contratuais como contratos temporários e a subcontratação, também pode provocar riscos psicossociais.⁴⁶ Por exemplo, ainda que determinados avanços tecnológicos recentes como o teletrabalho e o trabalho com as tecnologias móveis criem uma maior autonomia,⁴⁷ também parecem estar associados a uma maior intensidade de trabalho, já que esbatem as fronteiras entre o local de trabalho e a casa, e entre o tempo despendido dentro e fora do trabalho. Uma vez que os trabalhadores temporários não são elegíveis, de uma forma geral, para fazer parte do sindicato correspondente ao seu local de trabalho,⁴⁸ tendem a ficar numa posição mais frágil na salvaguarda da sua própria saúde e bem-estar.

Da mesma forma que o trabalho afeta o bem-estar, o mesmo faz a falta de trabalho. O trabalho intermitente – empregos intercalados com episódios de desemprego – pode ser especialmente prejudicial para o bem-estar do trabalhador.⁴⁹ Do mesmo modo, o desemprego e o subemprego têm consequências profundas no bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias, assim como das comunidades onde vivem. As revisões exaustivas da relação entre o desemprego e a saúde encontraram provas epidemiológicas conclusivas da existência de uma correlação (positiva) entre o desemprego e muitos resultados adversos para a saúde.⁵⁰

Ainda que o conhecimento desenvolvido até ao momento sobre os riscos psicossociais se tenha concentrado nos países industrializados, esses riscos afetam também os países em vias de desenvolvimento.⁵¹ Os especialistas em matéria de segurança e saúde no trabalho dos países em vias de desenvolvimento classificaram os riscos psicossociais em segundo lugar no que respeita aos problemas que requerem uma atenção urgente nos países em vias de desenvolvimento, apenas ultrapassados pela prevenção de lesões e acidentes nos locais de trabalho.⁵² Estes especialistas destacaram a necessidade premente de entender de uma forma mais clara a interação entre as questões socioeconómicas mais abrangentes e os riscos psicossociais, particularmente a pobreza e a violência, assim como as consequências do surgimento de novos setores e condições de trabalho inseguras como resultado da globalização e das alterações climáticas (incluindo a migração internacional).⁵³

Nesse sentido, vários estudos sublinham o aumento dos riscos psicossociais associados à evolução dos postos de trabalho e colocam questões acerca de como garantir que os trabalhadores continuem a retirar significado dos seus trabalhos.

Conciliar o trabalho e a família

O trabalho representa uma parte importante da vida mas, historicamente, a forma de dividir o tempo entre o trabalho, a família e o lazer, apresenta diferenças consideráveis em função de cada um dos países devido a uma série de fatores, especialmente as normas sociais e culturais. Apesar dos inúmeros progressos realizados no século passado na redução das horas de trabalho, o tempo de trabalho continua a ser um desafio importante nos esforços dos trabalhadores para manter uma vida familiar sã e equilibrada, especialmente nos países em

vias de desenvolvimento, nos quais o horário de trabalho continua a ser muito longo, de uma forma geral, excedendo frequentemente as 48 horas especificadas na Convenção da OIT (n.º 1) sobre a Duração do Trabalho (Indústria), 1919. Nos últimos anos, produziram-se desacelerações significativas na redução das horas de trabalho nos países desenvolvidos.

Curiosamente, porém, os estudos demonstram que, em média, as pessoas querem dedicar mais tempo ao trabalho remunerado, mostrando simultaneamente uma preferência por estar mais «tempo com a família». Um inquérito recente da OIT e Gallup concluiu que o equilíbrio entre o trabalho e a família é o maior desafio para as mulheres dos países desenvolvidos e emergentes e o segundo maior desafio nos países em vias de desenvolvimento.⁵⁴ Adicionalmente, as pessoas querem dispor de tempo para o lazer, seja por razões individuais, familiares ou sociais. Não é surpreendente, pois, que as pessoas enfrentem cada vez mais a difícil tarefa de organizar o seu tempo para conciliar melhor as necessidades e as exigências que se contrapõem, especialmente quando o trabalho se intensifica e é precário.

Face a esta realidade, levantam-se vozes a favor de uma redução progressiva das horas de trabalho normais para todos os trabalhadores, o que iria facilitar uma divisão do trabalho doméstico menos determinada pelo sexo, assim como a promoção de uma vida mais sustentável.⁵⁵ Também se debate a mitigação de algumas das responsabilidades associadas à prestação de cuidados, uma atividade que é agora inerente às vidas quotidianas de todos os trabalhadores em todos os países, sejam ricos ou pobres. Será essencial conceber e implementar políticas em matéria de licenças que complementem o trabalho remunerado e assegurem a prestação de cuidados entre homens e mulheres de forma mais equitativa.

D. Uma proteção social efetiva para o século XXI

As políticas de proteção social fortes e efetivas, juntamente com políticas sobre rendimentos e horas de trabalho, podem contribuir para aliviar muitos dos riscos e dos perigos verificados nos locais de trabalho, assim como para prestar apoio às pessoas que não se encontram no mercado de trabalho, como as crianças, as pessoas incapazes de trabalhar e as pessoas idosas.

Oportunidades e desafios para a extensão da proteção social

Como mencionado no Capítulo 1, o mundo tem alcançado progressos significativos na extensão da cobertura da proteção social. Atualmente, 45 por cento da população está efetivamente abrangida por pelo menos uma área de proteção social, ainda que apenas 29 por cento dos trabalhadores em todo o mundo contem com uma cobertura integral em todos os âmbitos da segurança social.⁵⁶ Inclusivamente em países com sistemas bem estabelecidos de proteção social, muitos trabalhadores carecem de cobertura ou têm uma cobertura insuficiente devido a várias razões.

Nos últimos anos, os países melhoraram os seus sistemas de proteção social, tendo surgido o conceito de piso de proteção social, inserido na Recomendação (n.º 202) sobre Pisos de Proteção Social, 2012 da OIT, que garante um nível básico de segurança social para todos e inclui a «segurança básica de rendimento» e o acesso a cuidados essenciais de saúde. Os mecanismos contributivos (nos quais os trabalhadores contribuem em função dos seus rendimentos) e, em particular, a segurança social, desempenham, conseqüentemente, uma função fundamental para assegurar níveis mais elevados de proteção e satisfazer as necessidades de segurança social de muitos trabalhadores. O subsídio social de desemprego está inevitavelmente vinculado

ao emprego, seja através de uma associação explícita a uma atividade económica quer como empregado ou como trabalhador independente, ou implícita, com base no pressuposto de que a capacidade de realizar contribuições equivale a um determinado nível e regularidade de rendimentos.⁵⁷ Por esta razão, a ideia de que um sistema de segurança social requer uma combinação de elementos contributivos e não contributivos é amplamente reconhecida.

Permanecem, porém, outros desafios tanto no mundo desenvolvido como no mundo em vias de desenvolvimento. Os cortes nos sistemas de proteção social em resposta às recentes pressões em matéria de austeridade ou consolidação fiscal a curto prazo afetaram a adequação das prestações e aumentaram o número de pessoas em risco de pobreza.⁵⁸ As alterações climáticas podem também reduzir a atividade económica, colocando conseqüentemente uma carga adicional nos sistemas de proteção social. Existe um número desproporcionalmente elevado de mulheres em empregos nos quais a proteção é frequentemente limitada ou inexistente. Estes desafios são acrescentados às tradicionais dificuldades na cobertura dos trabalhadores da economia informal.

Proteção social universal e o debate sobre o rendimento básico

Como resposta a estes desafios, alguns académicos e decisores políticos defenderam a necessidade de desvincular a proteção social do emprego através da criação de um rendimento básico universal que proporcionaria uma prestação não condicional a todos os cidadãos ou residentes de um país, independentemente dos seus rendimentos. Os seus defensores argumentam que uma prestação suficientemente alta pode eliminar a pobreza absoluta, é fácil de administrar e, como sistema, é menos propensa a fugas ou à corrupção. Ao aumentar o salário de base dos trabalhadores, esta prestação também pode funcionar como um elemento dissuasor face aos trabalhos de baixa qualidade, incentivando os empregadores a melhorar as condições salariais e de trabalho. A ideia de um rendimento básico universal recebeu um forte apoio de alguns especialistas.

O rendimento básico, contudo, também atrai muitas críticas.⁵⁹ Argumenta-se que, para ser uma medida eficaz, o rendimento deveria ser suficientemente elevado. Também afirmam que se trata de uma política onerosa, de difícil aplicação e que desviaria a despesa necessária em saúde e outros serviços sociais necessários. Há também quem tema que um subsídio desta natureza possa dissuadir as pessoas de trabalhar, que os agregados familiares com um rendimento adequado recebam um rendimento desnecessário e que um rendimento básico universal não daria resposta às causas estruturais da pobreza e da desigualdade.

O futuro da proteção e bem-estar

O debate sobre o rendimento básico universal acabou de começar. Se bem que algumas comunidades estejam a ensaiar uma versão deste regime, até este momento há poucas informações para avaliar as suas repercussões nas pessoas, na desigualdade, nos sistemas de proteção social, nas economias e no próprio trabalho. Também foram propostas outras formas inovadoras de proteção social. Por exemplo, alguns académicos defenderam a necessidade de reconfigurar o seguro de desemprego como um «seguro de emprego» que incluísse um sistema de direito à formação vinculado ao indivíduo e não ao emprego. Isto iria dar apoio aos trabalhadores com uma maior necessidade de formação contínua, que muitas vezes não têm recursos para a poder pagar, sobretudo quando a formação coincide com um período de desemprego, assim como aos trabalhadores das pequenas e médias empresas (PME), que têm menos probabilidades de beneficiar de formação financiada pelo empregador.



CAPÍTULO 3

Trabalho digno para todos: pleno emprego e melhores níveis de vida

Neste capítulo é abordada a questão fundamental de como criar empregos dignos para todos no futuro, quando as megatendências como as mudanças tecnológicas e demográficas (Capítulo 1) sejam passíveis de afetar a procura e a oferta de mão de obra de uma forma complexa e profunda. As políticas que implementarmos para gerir estes processos irão determinar o mercado de trabalho e os resultados sociais, como o volume e a qualidade do trabalho e a distribuição dos rendimentos, questões que têm de ser tidas em conta nesta formulação. No Capítulo 3 são analisadas as novas dinâmicas de emprego e as questões políticas relacionadas.

A. Qual o futuro para o «pleno emprego»?

Ao analisar as futuras fontes de criação de emprego, é-nos colocada de novo a questão do pleno emprego, uma das «obrigações solenes» da OIT (Declaração de Filadélfia, 1944) e que é reiterada na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. À luz da rápida evolução do contexto do mundo do trabalho, como já descrito nos dois capítulos anteriores, é inevitável que surjam perguntas relativamente à eficácia e adequação das políticas atuais e dos instrumentos existentes. Tal como algumas experiências recentes nos recordam, como a crise financeira e económica mundial, não é possível alcançar o pleno emprego sem políticas macroeconómicas «favoráveis ao emprego».

Tempos de grandes desafios para as políticas macroeconómicas que visam o pleno emprego

Nos últimos anos tem-se constatado um desgaste da eficácia das políticas macroeconómicas predominantes, especialmente no que respeita a sua capacidade de prevenir o aumento do desemprego e, por sua vez, impulsionar a criação de emprego. No âmbito da política monetária, por exemplo, os objetivos relacionados com os preços (como a inflação) substituíram os objetivos relativos ao emprego. Do mesmo modo, na sequência da crise financeira e económica mundial, o estímulo fiscal coordenado desempenhou um papel fundamental na limitação da perda de empregos, mas os esforços de consolidação fiscal ulteriores – a despeito da persistência de uma elevada taxa de desemprego e do desemprego de longa duração em vários países – reduziram a possibilidade de aumentar a despesa pública para dar impulso à atividade económica (o que afetou também a adequação da cobertura da proteção social; ver Capítulo 2). Simultaneamente, realizou-se uma série de reformas centradas, em parte, em fomentar a flexibilidade do mercado de trabalho com vista a aumentar o crescimento económico e a criação de emprego, mas cujos resultados, porém, são discutíveis em termos de volume e de qualidade de emprego. Observa-se uma preocupação generalizada face à possibilidade de que estas alterações acentuem as condições para que se inicie uma fase de estagnação secular, isto é, longos períodos de baixo crescimento.

Assim, afigura-se haver margem para mais macropolíticas «favoráveis ao emprego», mas ao elaborar estas políticas é necessário considerar dois fatores fundamentais cuja importância no quadro de políticas foi apenas recentemente reconhecida: a financeirização e a desigualdade.

A financeirização pode intensificar as tensões no mundo do trabalho

A financeirização – caracterizada por um papel cada vez mais importante das finanças nas atividades económicas – afeta os três níveis da economia: indústria, empresas e trabalhadores (incluindo os seus agregados familiares). A indústria financeira está a crescer em termos de PIB e as empresas não financeiras dependem cada vez mais do mercado financeiro. Em alguns casos, isto significa que, em vez de alocar recursos para o investimento produtivo, as empresas procuraram obter retornos (potencialmente mais elevados) através de ativos financeiros. Por outro lado, a financeirização é também amplamente observada a nível do agregado familiar, tal como refletido na crescente detenção de ativos financeiros, e tem uma dimensão mundial que se manifesta, por exemplo, num aumento dos fluxos financeiros mundiais, como analisado no Capítulo 1.

Este fenómeno mundial, se não for adequadamente regulado, confere maior volatilidade e vulnerabilidade à economia e ao mercado de trabalho. Incentiva os lucros a curto prazo e, frequentemente, acarreta consequências graves do ponto de vista da distribuição e possíveis efeitos negativos a médio e longo prazo em matéria de criação de emprego, produtividade e sustentabilidade das empresas.

A desigualdade é considerada cada vez mais uma questão macroeconómica

Historicamente, a desigualdade tem sido amplamente considerada uma questão social e normativa, mas hoje em dia é considerada cada vez mais uma questão económica. Há sinais crescentes de que uma desigualdade excessiva afeta negativamente o desempenho económico de diversas maneiras.⁶⁰ Em primeiro lugar, os altos e crescentes níveis de desigualdade podem desencadear vagas de instabilidade política que tendem a traduzir-se numa incerteza económica que, por sua vez, desincentiva o investimento e a criação de emprego. Em segundo lugar, uma desigualdade elevada pode conduzir a uma certa resistência da população face a políticas favoráveis ao crescimento, como as que promovem o comércio e as tecnologias. Em terceiro lugar, a desigualdade dos rendimentos também pode reduzir o consumo e debilitar a procura agregada. Por último, a desigualdade pode provocar altos níveis de dívida e acentuar a instabilidade financeira, uma vez que as pessoas assumem maiores riscos.⁶¹ De facto, há quem defenda que este foi um dos fatores chave por trás da crise financeira e económica mundial.⁶²

B. Mudanças tecnológicas e empregos: um risco ou uma oportunidade?

Novas vagas de mudanças tecnológicas e volume do emprego: contexto político

Os estudos realizados sobre a criação e a destruição líquida de empregos num contexto de mudanças tecnológicas são úteis porque fornecem muitas informações e perspetivas sobre a natureza mutável do trabalho. A OIT não é alheia ao debate sobre se as mudanças tecnológicas irão provocar a destruição ou a criação de emprego. Desde que se deu início ao debate sobre a «automação», quando este termo foi cunhado na década de 1950, a OIT continuou a analisar periodicamente a questão ao longo do resto do século XX. De uma maneira geral, os cenários

pessimistas revelaram-se exagerados, pelo menos em termos de índices de emprego, ainda que não se tenha evitado o surgimento de novas formas de «tecno-pessimismo». Não obstante, como indicado no Capítulo 1, as perturbações originadas pela atual vaga de mudanças tecnológicas podem provocar consequências diferentes e imprevistas, especialmente no que respeita a distribuição dos «dividendos tecnológicos». Por conseguinte, a questão que se coloca é se desta vez é diferente.

O que dizem os estudos recentes sobre tecnologia e o volume de emprego

De acordo com alguns estudos,⁶³ prevê-se que mais de metade de todos os empregos existentes mudem significativamente ou desapareçam completamente (ver tabela 3.1). Isto deve-se em parte à natureza das mudanças tecnológicas na informática, mecânica e bioquímica, setores nos quais se considera que há mais atividades ameaçadas do que noutras vagas de inovação tecnológica.

Contudo, é necessário interpretar estas estimativas com muita cautela, uma vez que muitos

Tabela 3.1. Estimativas do impacto da tecnologia no emprego

Organização	Estimativas
Universidade de Oxford	40% dos trabalhadores dos EUA correm o risco de os seus empregos serem substituídos pela automação
PricewaterhouseCoopers	38% dos postos de trabalho nos EUA, 30 por cento no Reino Unido, 21 por cento no Japão e 35 por cento na Alemanha estão ameaçados pela automação
OIT (Chang e Huynh)	ASEAN-5: nos próximos 20 anos, 56 por cento dos postos de trabalho correm risco de automação
McKinsey	60 por cento de todas as ocupações compreendem pelo menos 30 por cento de atividades que tecnicamente podem ser automatizadas
OCDE	Média da OCDE: 9 por cento dos postos de trabalho correm um alto risco. Há um risco reduzido de automação completa, mas uma grande proporção (entre 50 e 70 por cento) de tarefas em risco de automação
Roland Berger	Europa Ocidental: do presente até 2035 ter-se-ão perdido 8,3 milhões de empregos no setor industrial face aos 10 milhões de postos criados no setor dos serviços
Banco Mundial	Dois terços de todos os postos de trabalho dos países em vias de desenvolvimento são suscetíveis de serem automatizados

destes estudos analisam a probabilidade de que um posto de trabalho *possa* ser automatizado, não a possibilidade de que esse posto de trabalho (ou as tarefas inerentes) *seja* necessariamente automatizado.⁶⁴ À luz dos consideráveis custos financeiros que estão normalmente associados à adoção e implementação de tecnologias avançadas, é provável que a diferença entre «possa» e «seja» seja substancial, especialmente nos países em vias de desenvolvimento. Adicionalmente, a destruição de certas tarefas específicas de um posto de trabalho não significa necessariamente que esse posto de trabalho desapareça. Simplesmente, os trabalhadores terão de se adaptar a novos ambientes de trabalho nos quais vão trabalhar junto a máquinas (inteligentes) e robôs («cobôs» ou robôs colaborativos).⁶⁵ Em suma, é possível que algumas das atuais previsões relativas ao «desemprego tecnológico» sejam sobrestimadas.

Uma abordagem mais equilibrada deveria também considerar o potencial em termos de criação de emprego das mudanças tecnológicas. Por exemplo, os ganhos nos rendimentos e na produtividade gerados pelas atuais melhorias tecnológicas irão conduzir a uma procura adicional dos bens e serviços existentes ou de outros completamente novos, o que dará origem à criação de ocupações desconhecidas (por exemplo, gestor de redes sociais).⁶⁶ Na falta de políticas para ajudar a dar forma aos resultados, o resultado destes efeitos opostos (por exemplo, a substituição de empregos face à criação de novos postos de trabalho resultante da evolução da produtividade e dos rendimentos) poderá determinar o resultado final dos níveis agregados do emprego.

Partilhar os «dividendos tecnológicos»: qualidade do emprego e considerações relativas à distribuição

Independentemente do impacto geral no emprego, as mudanças tecnológicas não irão afetar todos os indivíduos da mesma maneira. Observa-se já uma polarização do emprego, dado que aumentaram os postos de trabalho que requerem baixo e alto nível de qualificações, não sendo este o caso das ocupações rotineiras que requerem um grau intermédio de qualificações, pelo menos nos países desenvolvidos. Os estudos sobre a robotização demonstram que o risco de perda de emprego é elevado no caso dos trabalhos rotineiros e manuais, e potencialmente também em alguns setores de serviços. Na ausência de oportunidades adequadas para adquirir as novas competências requeridas, muitos dos trabalhadores que correm o risco de perder o seu trabalho podem ver-se forçados a aceitar empregos que requerem menos qualificações e que são mal remunerados, o que irá exercer ainda uma maior pressão na descida dos salários no segmento dos salários baixos.⁶⁷ Estas circunstâncias podem também dar origem a formas precárias de emprego que vão aumentando juntamente com o desemprego de longa duração.⁶⁸

A distribuição dos dividendos com origem nas vagas de inovações tecnológicas atuais e futuras tornou-se uma questão fundamental. A este respeito, é importante destacar as diferenças no acesso à tecnologia, tanto dentro de um país como entre países, por exemplo, as variações de acordo com o agrupamento de países, entre as zonas rurais e urbanas, por sexo, por grupo etário e inclusivamente entre setores. Por exemplo, a economia digital gera ganhos substanciais da produtividade e dos lucros obtidos em mercados mais amplos, a nível mundial,⁶⁹ mas os dividendos tecnológicos produzidos nos setores digitais não tiveram repercussões, até este momento, no resto da economia, o que poderá exacerbar algumas das desigualdades existentes, particularmente entre o capital e o trabalho.⁷⁰ Em conjunto com um contexto macroeconómico mais amplo, estas alterações suscitam preocupações quanto à forma como os ganhos de produtividade derivados das novas formas de tecnologia, como a robotização e a inteligência artificial, serão partilhados.

Mudanças tecnológicas: os custos de ajustamento para indivíduos, empresas e regiões podem ser elevados

A realocação de postos de trabalho implica a deslocação de pessoas (na medida viável ou conveniente) e de recursos dentro da economia, incluindo entre empresas, setores e localidades. Os dados do passado sugerem que se estes processos de ajustamento não forem geridos de uma forma adequada e atempada, podem conduzir ao aumento de encerramento de empresas, à inadequação das competências e ao desemprego, o que irá acentuar as desigualdades espaciais (que por vezes são marcadas), especialmente a divisão entre as zonas rurais e urbanas (o que frequentemente acarreta consequências políticas significativas).⁷¹

Em resumo, o verdadeiro desafio que as mudanças tecnológicas encerram consiste, por conseguinte, em encontrar a forma de apoiar as empresas nesta transição e facilitar a deslocação dos trabalhadores (tanto em termos espaciais como de competências) dos seus empregos antigos para os novos, assim como de distribuir os ganhos de produtividade de forma equitativa.⁷²

Competências para o futuro

Se bem que até à data, existisse indícios de uma polarização do emprego em termos de competências, cada vez há mais robôs e computadores que «aprendem» competências e dominam capacidades – e a um ritmo mais rápido do que antes – que se julgavam exclusivas da esfera humana. De facto, as alterações tecnológicas e as transformações atuais nos padrões profissionais estão a transformar a necessidade de competências. De que competências irão os trabalhadores necessitar e como as irão adquirir? As competências cognitivas e enquanto competências para resolver problemas complexos estão a tornar-se cada vez mais importantes do que a força física ou até as competências técnicas.⁷³ Esta mudança das competências cognitivas para as capacidades requer que as instituições educativas e de formação se adequem e tomem em consideração a perspetiva dos parceiros sociais como, por exemplo, facilitando a transição da escola para o trabalho e promovendo a melhoria contínua das competências e das capacidades em todo o espectro profissional. Simultaneamente, contudo, as mudanças nas relações de emprego no sentido de empregos mais temporários e menos seguros, levanta questões sobre a melhor maneira de implementar políticas para assegurar que os indivíduos recebem apoio para adquirir as competências e capacidades adequadas ao longo da sua vida profissional (ver também Capítulo 4).⁷⁴ As políticas dirigidas às mulheres e aos jovens que trabalham na agricultura, um setor que possui um enorme potencial inexplorado para a criação de emprego e meios de subsistência alternativos, podem contribuir de forma significativa para a redução da desigualdade entre as zonas rurais e urbanas.

C. Há potencial para criar novos empregos?

O sucesso destes investimentos na educação e aquisição de competências dependerá, em primeiro lugar, da disponibilidade de emprego para o qual os trabalhadores são formados. De onde virão esses novos empregos?

Tradicionalmente, a indústria era considerada o motor do crescimento e da criação de emprego através das suas repercussões no resto da economia. Todavia, nas últimas décadas, a sua importância relativa para o emprego nos países desenvolvidos tem vindo a diminuir – um fenómeno muitas vezes denominado por «economia sem fábricas».⁷⁵ Os atuais avanços na tecnologia significam que, embora o valor acrescentado da indústria continue a crescer, a probabilidade de encontrar emprego nas fábricas é mais escassa. Esta tendência irá provavelmente continuar num futuro próximo.⁷⁶

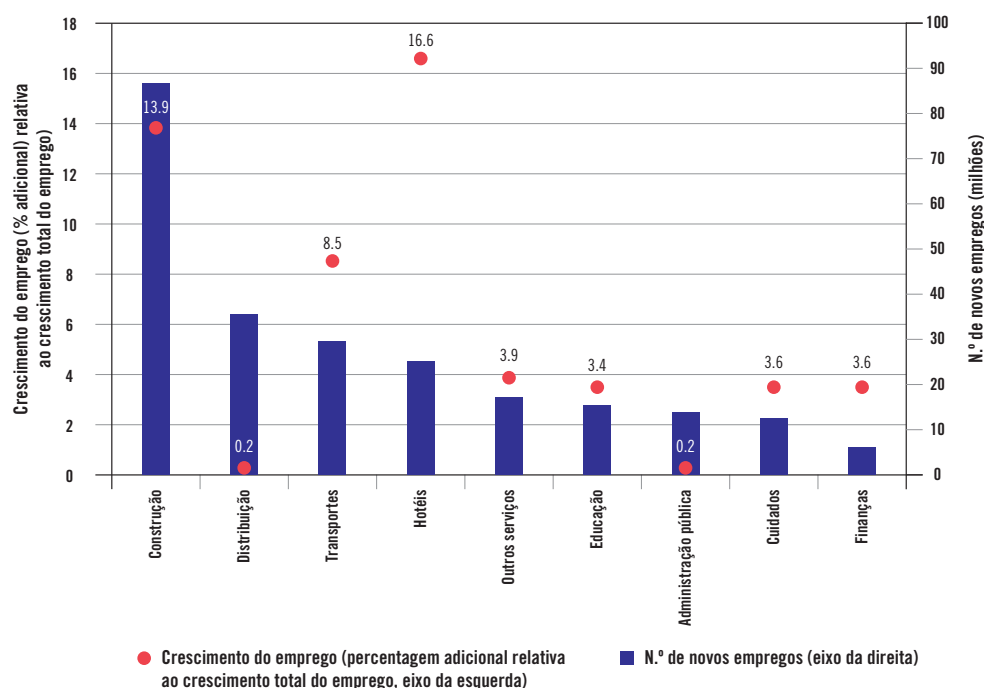
Ao mesmo tempo, estas transformações tecnológicas irão provavelmente reduzir os custos na prestação de serviços, tornando-os mais acessíveis a um grupo maior de consumidores. Adicionalmente, o envelhecimento das populações, a expansão da classe média à escala mundial e as alterações nos estilos de vida, assim como a melhoria da participação das mulheres no mundo do trabalho, continuam a gerar uma crescente procura de serviços, especialmente na economia dos cuidados – apesar de como mencionado no Capítulo 2, persistirem estereótipos de género que perpetuam os défices significativos de trabalho digno neste setor e a maior parte

da prestação de cuidados continue a não ser remunerada, impedindo o desenvolvimento de um mercado de serviços mais amplo e diversificado. Consequentemente, é provável que o crescimento do emprego provenha principalmente do setor dos serviços nos próximos anos (gráfico 3.1). Além disso, prevê-se que o setor da construção possa vir a proporcionar um grande número de empregos suplementares até 2020.

O panorama de mudança da criação de emprego no futuro oferece uma oportunidade para o mundo em desenvolvimento mas, simultaneamente, coloca desafios adicionais quanto às políticas de desenvolvimento. A redução do fosso tecnológico continua a ser um desafio para os países em vias de desenvolvimento. Os défices básicos na habitação, infraestruturas e educação, a dependência da economia informal (ver Capítulo 4) e os défices substanciais de trabalho digno na agricultura na maior parte dos países emergentes e em vias de desenvolvimento conferem à tecnologia um papel muito diferente do que esta desempenha na maioria dos países emergentes e desenvolvidos. O enfraquecimento da capacidade de a indústria criar emprego tem implicações para a abordagem convencional, que tende a dar ênfase à importância estratégica deste setor como fonte fundamental tanto do crescimento económico como de emprego. Os atuais enquadramentos políticos a nível mundial, como o comércio e os fluxos de investimento estrangeiro direto, acrescentam outra dimensão de incerteza às políticas de desenvolvimento. A transição para uma economia mais verde está já a criar oportunidades de emprego numa série de setores, e a adoção de estratégias mais ambiciosas a este respeito poderá conduzir a um aumento ainda maior de empregos ao estimular novos investimentos.⁷⁷

A nossa capacidade de abordar estes desafios determinará, em muitos aspetos, a possibilidade de criar um futuro do trabalho que proporcione um crescimento sustentável e inclusivo aos trabalhadores de todo o mundo e que encerre o fosso da desigualdade.

Gráfico 3.1. Crescimento mundial do emprego previsto na construção e nos serviços, 2015-20



Nota: os números de crescimento do emprego em percentagem indicam o crescimento adicional de empregos previsto acima do aumento do número total de empregos existentes no mundo.
Fonte: ILOSTAT.

Margem para adotar um quadro de políticas integrador para um emprego pleno e produtivo

As tendências macroeconómicas e tecnológicas atuais colocam desafios consideráveis para alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. O debate neste capítulo demonstra que é necessário um quadro integrador que crie condições para um crescimento sólido, juntamente com políticas que ajudem os trabalhadores e as empresas a realizar a transição e o ajustamento a novas áreas de atividade. As políticas de educação e de reforço de competências são de uma importância fundamental a este respeito. O debate também sublinha o facto de que não será suficiente uma focalização no crescimento se as tendências de desigualdade de financeirização não forem revertidas.

CAPÍTULO 4

A organização do trabalho e da produção: «o trabalho não é uma mercadoria»

Desde há quase um século, a OIT defende o trabalho que incorpora os critérios anunciados na sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, baseados no princípio fundamental de que «o trabalho não é uma mercadoria». Como debatido nos capítulos anteriores, o mundo do trabalho tem sofrido profundas alterações nas últimas décadas. Não obstante, em muitos países emergentes e em vias de desenvolvimento, o emprego informal persiste e continua a ser generalizado (ver Capítulo 1). Adicionalmente, a estrutura das empresas contemporâneas difere consideravelmente das estruturas de uma era anterior do capitalismo, mais circunscritas ao âmbito nacional, integradas de forma vertical e dedicadas a atividades específicas. Estas alterações tiveram repercussões profundas na própria natureza do trabalho e levantaram questões sobre a qualidade do emprego. As mudanças que estão a ocorrer no trabalho e na produção conduziram a uma maior incidência de diversas formas de «emprego atípico» que, em alguns casos, carecem parcial ou totalmente da proteção de que os trabalhadores dos empregos convencionais normalmente usufruem.

Após o reconhecimento destas mudanças na organização do trabalho e tendo em conta os novos desenvolvimentos tecnológicos, são necessárias novas abordagens para facilitar a transição do emprego informal para o emprego formal? Face à crescente fragmentação da produção de bens e serviços, como asseguramos a continuidade da promoção e da proteção do trabalho digno? Quais são as potenciais respostas em matéria de políticas para abordar os problemas associados a determinadas modalidades de emprego atípico e assegurar que todos os trabalhadores usufruam dos mesmos direitos e prestações? O presente capítulo analisa as questões fundamentais e complexas colocadas pela crescente diversidade de formas de emprego e as incertezas que estas possam refletir no contexto do mandato contínuo da OIT.

A. O emprego informal no futuro

O emprego informal persiste como uma das principais características do mercado de trabalho em muitos países emergentes e em vias de desenvolvimento. O mundo tem assistido a um progresso continuado da informalidade para a formalidade, mas a acontecer com uma lentidão inaceitável.⁷⁸ Uma questão fundamental para os decisores políticos e os mandantes é se, e de que maneira, a natureza mutável do trabalho irá afetar a transição do emprego informal para o emprego formal e que novas abordagens poderão ser necessárias para encarar este desafio. O sucesso na promoção desta transição é a chave para fazer face aos défices de trabalho digno nos países emergentes e em vias de desenvolvimento.

Quais são os desafios para as empresas e para os trabalhadores da economia informal?

Uma característica marcante da informalidade é a sua enorme diversidade. O trabalho informal compreende, por exemplo, a agricultura de subsistência e recolha de resíduos como meio de sobrevivência. Inclui também o trabalho informal no setor formal, como o trabalho assalariado informal ou o trabalho em casa.

Estes diferentes tipos de trabalho informal ocorrem fora do quadro da legislação laboral e da segurança social. Sem a proteção prevista na legislação sobre os salários mínimos, as horas de trabalho, a proteção social, a negociação coletiva ou a Segurança e Saúde no Trabalho (SST), por exemplo, os trabalhadores informais estão privados das vantagens do desenvolvimento económico.

Pelo seu lado, as empresas do setor informal também são afetadas pela ausência de normas justas e aplicáveis. São vítimas das deficiências dos regimes de direitos de propriedade e frequentemente não podem aceder aos serviços públicos ou a fontes oficiais de crédito que as ajudariam a crescer e a serem mais produtivas. Estas empresas enfrentam desafios adicionais, como os mecanismos para facilitar a entrada no setor formal e os elevados níveis de concorrência.

Formalizar a economia informal: perspectivas para o futuro

Os défices referidos acima relativos aos trabalhadores e às empresas demonstram a importância de incluir os trabalhadores informais no âmbito da legislação laboral e da segurança social, assim como de estabelecer e promover um ambiente favorável à sustentabilidade das empresas. A este respeito, a Recomendação (n.º 204) relativa à Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015 determina um quadro abrangente de políticas para abordar estes desafios.

As últimas décadas foram caracterizadas por um sólido crescimento económico nos países emergentes e em vias de desenvolvimento, assim como pela persistência de elevados índices de informalidade. Esta constatação sugere que as estratégias de crescimento económico não são suficientes por si só para solucionar os desafios colocados pela informalidade. Esta noção é particularmente relevante num cenário onde emergem novos dados indicadores de que as perspectivas de crescimento económico vão permanecer mais baixas do que no passado.

A tecnologia, a demografia e as alterações climáticas – três dos fatores emergentes no mundo do trabalho – irão ajudar a definir novas abordagens para combater a informalidade de uma forma sustentável. As alterações climáticas continuam a gerar problemas para os meios de subsistência no setor agrícola nos países em desenvolvimento, onde a prevalência do emprego informal é mais elevada. Ao contrário de muitos países desenvolvidos, a população jovem irá continuar a crescer na maioria dos países em vias de desenvolvimento, o que, na ausência de um crescimento sólido de postos de trabalho e de estratégias de desenvolvimento a favor do emprego, pode constituir mais um fator de pressão para recorrer à informalidade. Neste contexto, a possibilidade de usar a tecnologia para promover o crescimento inclusivo passou a ser uma questão urgente.

B. A organização do trabalho nas cadeias de abastecimento mundiais

Nas últimas décadas, o comércio internacional e a produção e distribuição de bens (e serviços) têm ficado cada vez mais sob o controlo das cadeias de abastecimento mundiais. Estas operam em inúmeros setores da economia, como, entre outros, a indústria têxtil e de vestuário, o comércio a retalho, a indústria do calçado, a indústria automóvel, a alimentação e agricultura, a indústria de produtos do mar, a pesca, a indústria eletrónica, a construção, o turismo e a hotelaria, a horticultura e os transportes.⁷⁹

As cadeias de abastecimento mundiais tiveram um impacto positivo na criação de emprego, particularmente tendo em conta as alterações demográficas, como o envelhecimento da população, a urbanização, o crescimento da população e a maior participação das mulheres no mercado de trabalho. Por exemplo, estima-se que as cadeias de abastecimento mundiais empregam 450 milhões de pessoas em todo o mundo (ver Capítulo 1).⁸⁰ Da mesma forma, a participação nestas cadeias aumenta as possibilidades de as pessoas ingressarem no mundo do trabalho formal e sustentar-se a si próprias e às suas famílias.⁸¹ As cadeias de abastecimento mundiais impulsionaram também a iniciativa empresarial e o crescimento económico mediante a transferência de tecnologias e a adoção de novas práticas produtivas.⁸²

Os efeitos do carácter disperso da organização das cadeias de abastecimento podem ser simples e diretos mas, para a maioria dos produtos, as cadeias são complexas e compreendem o fornecimento de insumos, a sua produção e distribuição em todo o mundo. Estas formas de abastecimento e de produção podem ter importantes repercussões no trabalho, na qualidade do trabalho, na governação e na distribuição dos rendimentos. De facto, o que em algumas circunstâncias suscitou preocupações relativamente à SST, aos salários e à duração do trabalho, assim como problemas associados à garantia dos direitos laborais, principalmente a liberdade de associação e a negociação coletiva. As empresas que se abastecem noutras empresas das cadeias de abastecimento não empregam necessariamente os trabalhadores destas últimas. Logo, não são legalmente responsáveis pelas violações dos direitos dos trabalhadores que possam ocorrer nestas entidades, apesar de as suas práticas de abastecimento terem um impacto significativo em toda a cadeia.

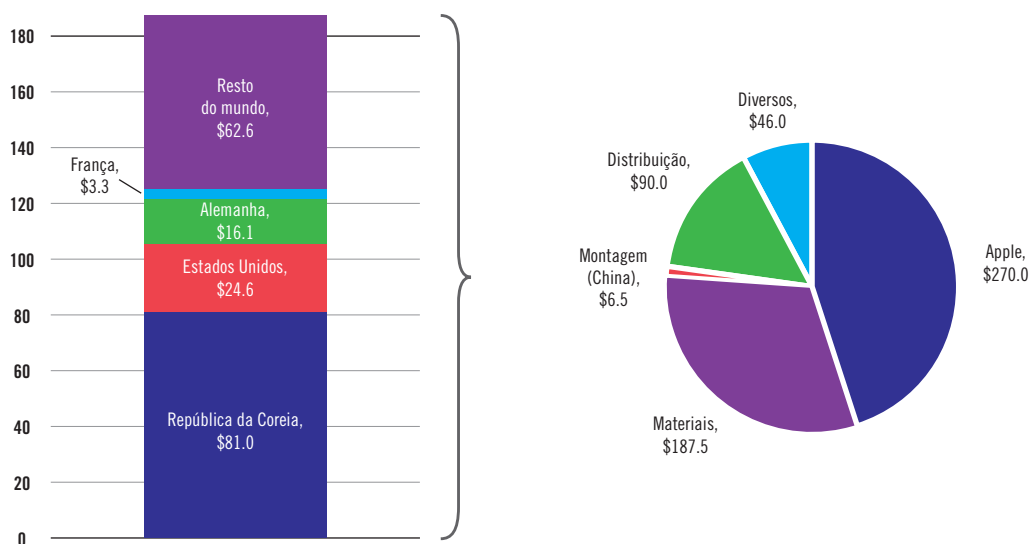
Relativamente à distribuição e às potenciais consequências para o desenvolvimento, é importante destacar que, em algumas cadeias de abastecimento mundiais, os ganhos e os lucros são arrecadados pelas empresas responsáveis pelo design e comercialização dos produtos. O iPhone da Apple é um exemplo claro (gráfico 4.1). Um funcionário na China responsável pela montagem do iPhone 4 recebe apenas 1 por cento dos 600 dólares norte-americanos que o telemóvel custa na loja (6 dólares), enquanto a Apple arrecada quase metade do valor do produto (270 dólares). Os materiais utilizados para fabricar o iPhone provêm de todas as partes do mundo.

Os governos podem ter uma capacidade limitada para monitorizar eficazmente e garantir o cumprimento da legislação e dos regulamentos. As próprias empresas aderiram há muito tempo aos códigos de conduta empresariais em matéria de trabalho e direitos humanos nas empresas que as fornecem. Estes códigos preveem normalmente regimes de auditoria para verificar o cumprimento da lei pelos seus contratantes, assim como a partilha de boas práticas, mecanismos de apresentação de queixas, aprendizagem mútua, orientação e reforço das competências. Muitos estudos empíricos analisaram estas iniciativas privadas de cumprimento.

As Nações Unidas, ao apoiarem os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP), criaram um quadro para abordar o papel das empresas no que se refere às violações dos direitos humanos que possam ocorrer nas suas atividades.⁸³

Não se sabe ainda se as cadeias de abastecimento mundiais irão continuar a dominar a produção mundial e a ser um motor fundamental do desenvolvimento. Porém, se aumentar a concorrência entre estas, as suas práticas de abastecimento continuarão a afetar as empresas e os trabalhadores de diversas maneiras. Isto tem enormes consequências na pobreza, na desigualdade e na sustentabilidade e, portanto, continua a ser uma área à qual os decisores políticos, juntamente com os parceiros sociais, devem prestar uma especial atenção.

Gráfico 4.1. Criação e arrecadação de valor do iPhone 4 da Apple (em dólares americanos)



Fonte: Koen De Backer: *Global value chains: Preliminary evidence and policy issues* (Paris, OCDE, 2011).

C. Diversificação das relações de emprego

Não obstante a «relação de emprego típica», isto é, o trabalho a tempo completo, de carácter indeterminado e numa relação de dependência, continuar a ser a forma mais comum de trabalho assalariado nos países desenvolvidos, tem perdido terreno durante as últimas décadas, tanto nos países desenvolvidos como nos países em vias de desenvolvimento, em comparação à «relação de emprego atípica». Isto deve-se ao facto de as empresas terem reestruturado as suas práticas organizacionais e de gestão não só para fazer face aos desafios da globalização, mas também para dar resposta às alterações e lacunas regulamentares e aos pedidos de acordos de trabalho mais flexíveis por parte dos trabalhadores. O emprego atípico é um conjunto de modalidades de trabalho que diferem da relação de emprego típica, e que compreende as seguintes formas: emprego temporário, trabalho a tempo parcial, emprego temporário por intermédio de agências e outras formas de emprego nas quais intervenham diferentes partes, e as relações de emprego encobertas e o emprego por conta própria dependente.⁸⁴ O contexto regulamentar de cada um dos países determina normalmente qual é a forma de emprego atípica predominante (ver também o Capítulo 1).

Especialmente preocupante é o surgimento do trabalho «a pedido», como os contratos de «zero horas» (sem um número mínimo de horas garantido) e a «economia gig», ou a economia dos trabalhos esporádicos, ainda que exista pouca informação sobre esta e outras formas de emprego atípico. A escassa informação disponível sobre as empresas de trabalho temporário demonstra que esta modalidade pode representar entre 1 e 6 por cento do emprego assalariado, mas estes números não incluem outras formas de contratação, provavelmente muito generalizadas. No Reino Unido, no último trimestre de 2016, havia 905 000 pessoas a trabalhar com contratos de zero horas, o que representa 2,8 por cento do total de pessoas empregadas.⁸⁵

Se bem que a «economia gig» ou a «economia de plataformas» represente uma pequena proporção da força de trabalho – nos Estados Unidos diferentes estimativas situam-na em cerca de 0,5 por cento – está a crescer. A economia *gig* compreende dois tipos de trabalho: o «crowdwork», ou trabalho colaborativo, e o «trabalho a pedido através de aplicações». O «crowdwork» é realizado remotamente em plataformas em linha. Surgiu com o crescimento da Internet e a necessidade de que as pessoas contribuíssem para uma série de tarefas para otimizar o funcionamento das indústrias baseadas na web. O seu crescimento explica-se também porque se trata de uma forma de organização do trabalho que permite fragmentar os trabalhos em tarefas específicas, proporcionando assim uma considerável poupança de custos e a possibilidade de melhorar a prestação de serviços. Estas tarefas podem consistir na programação informática, na análise de dados e gráficos, assim como em «microtarefas» administrativas. Os trabalhadores podem realizar estas tarefas a partir de qualquer lugar do mundo, dependendo das decisões de quem controla a plataforma e desde que tenham uma ligação à Internet fiável. O «trabalho a pedido através de aplicações» é presencial e consiste na prestação de serviços de transporte, de limpeza e em fazer recados através de aplicações concebidas e geridas por empresas que impõem padrões de serviço à força de trabalho.

Apesar da sua dimensão relativamente pequena, a economia de plataformas tem recebido uma atenção considerável dos meios de comunicação devido às controvérsias acerca do quadro jurídico onde se integram as pessoas que realizam este tipo de trabalhos. A maior parte das plataformas classificou os seus trabalhadores como «prestadores de serviços independentes» ou trabalhadores independentes, o que significa que em alguns casos estes não se enquadram nos requisitos legais aplicáveis à relação de emprego. Consequentemente, a classificação jurídica destes trabalhadores da economia do trabalho esporádico deu lugar a uma série de casos de tribunal com grande impacto público, mas a questão continua por resolver. Simultaneamente, propôs-se a criação de um novo tipo de relação de emprego para os trabalhadores da economia *gig*, por vezes denominados «prestadores de serviços independentes» ou «trabalhadores independentes», que abrange alguns direitos do empregado tradicional, mas não todos.⁸⁶

Consequências para os trabalhadores, para as empresas e para a sociedade

O crescimento do emprego atípico coloca uma série de preocupações relativamente à qualidade e à segurança no emprego (tabela 4.1). A produtividade também pode diminuir se uma proporção considerável da força de trabalho se encontrar numa modalidade atípica de emprego. Adicionalmente, o que pode ser desejável e conveniente para um determinado trabalhador ou uma determinada empresa a curto prazo pode acarretar consequências negativas a um nível mais em conjunto e a longo prazo.

Os trabalhadores que escolhem voluntariamente formas atípicas de trabalho, assim como os que trabalham a tempo parcial para conciliar o trabalho remunerado com atividades de cuidados não remuneradas, ou os que optam por contratos temporários porque apenas estão disponíveis durante períodos limitados, normalmente têm uma reação mais positiva perante estas modalidades de trabalho do que aqueles que recorrem ao emprego atípico porque não conseguem encontrar um emprego convencional. As modalidades de trabalho flexíveis podem facilitar a participação de inúmeros trabalhadores no mercado de trabalho, particularmente os que têm responsabilidades de cuidados, e podem ser uma ferramenta especialmente eficaz para incentivar as mulheres a integrar a força de trabalho.

Os trabalhadores têm também melhores condições nestes trabalhos quando a legislação nacional estabelece e faz cumprir a igualdade de tratamento entre as diferentes formas contratuais, quando assegura que os trabalhadores irão receber prestações da segurança social relacionadas com o emprego numa base proporcional, e quando prevê uma responsabilidade solidária para as modalidades de emprego nas quais intervêm diferentes partes. Como resultado, alguns trabalhadores da economia *gig* podem enfrentar muitos dos mesmos problemas (ver caixa 4.1).

Tabela 4.1. Potenciais desafios do emprego atípico para os trabalhadores

<i>Segurança do emprego</i>	As transições do trabalho temporário para o trabalho permanente são limitadas, representando normalmente percentagens anuais de entre menos de 10 por cento e aproximadamente 50 por cento. Quanto maior for a incidência de emprego temporário no país, maior será a probabilidade de que os trabalhadores transitem entre o emprego atípico e o desemprego, sendo menos provável que consigam um emprego melhor.
<i>Ganhos</i>	Existe o risco de penalizações salariais substanciais em comparação com os trabalhadores com empregos típicos. Em relação ao emprego temporário, os estudos indicam que as penalizações salariais podem atingir até 30 por cento. O emprego a tempo parcial está associado a penalizações salariais na Europa e nos Estados Unidos, mas na América Latina, onde é menos comum e é desempenhado principalmente por trabalhadores mais qualificados, há indícios de prémios salariais entre os empregados assalariados.
<i>Horas</i>	Os que trabalham a pedido ou de forma ocasional têm normalmente pouco poder para decidir quando trabalhar, o que afeta o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, mas também incide na segurança dos seus rendimentos, uma vez que a remuneração é incerta. A instabilidade dos horários também faz com que seja mais difícil ter um segundo trabalho.
<i>Segurança e Saúde no Trabalho (SST)</i>	Riscos consideráveis em matéria de SST devido à falta de formação inicial, formação contínua e supervisão, problemas de comunicação (especialmente em modalidades de emprego nas quais intervêm diferentes partes) e rutura das obrigações legais ou controvérsias a este respeito. As taxas de acidentes são mais elevadas entre os trabalhadores de empregos atípicos.
<i>Segurança social</i>	Algumas categorias de trabalhadores podem ficar excluídas por lei da cobertura da segurança social, ou podem não cumprir os requisitos mínimos relativos à duração do emprego, o tempo de trabalho ou os rendimentos. Inclusivamente quando se encontram formalmente protegidos, a falta de continuidade do emprego e o número reduzido de horas de trabalho podem resultar numa cobertura inadequada ou em prestações limitadas durante o desemprego e a reforma.
<i>Formação</i>	Os trabalhadores de empregos atípicos têm menos probabilidades de receber formação no posto de trabalho, o que pode ter repercussões negativas no desenvolvimento da carreira, especialmente entre trabalhadores jovens.
<i>Representação e outros direitos fundamentais dos trabalhadores</i>	Os trabalhadores de empregos atípicos podem não ter direito à liberdade de associação e à negociação coletiva, seja por razões legais ou pela frágil vinculação com o seu local de trabalho. Também podem enfrentar outras violações dos seus direitos fundamentais no trabalho, como a discriminação e o trabalho forçado.

Caixa 4.1. Potenciais riscos da economia *gig*: um estudo de caso

Em novembro e dezembro de 2015, a OIT realizou um inquérito a 1100 trabalhadores de duas das principais plataformas de microtarefas para conhecer as suas modalidades de emprego, as suas histórias profissionais e a sua segurança económica. Ainda que, de uma forma geral, os trabalhadores tenham valorizado a possibilidade de trabalhar a partir de casa, muitos exprimiram a sua insatisfação acerca da baixa remuneração e do trabalho insuficiente. Os seus baixos rendimentos por hora deviam-se em parte ao tempo gasto a procurar mais trabalho na plataforma e a fazer testes não remunerados para poderem qualificar-se para novos trabalhos quando estes estiverem disponíveis. De facto, por cada hora de trabalho remunerado, os trabalhadores têm uma média de 18 minutos de trabalho não remunerado, o que diminui a média dos ganhos. A remuneração dos trabalhadores também é afetada pela falta de proteção que caracteriza este tipo de emprego, uma vez que a sua maioria é classificada como prestadores de serviços independentes. Isto significa que não existe um piso salarial, pelo que os rendimentos podem cair abaixo do salário em muitos dos países onde os trabalhadores vivem. Além disso, não há também férias nem períodos de descanso remunerados e os trabalhadores assumem todos os custos relativos às contribuições para a segurança social ou correm o risco de perder a cobertura em caso de incapacidade, perda de emprego ou reforma. Tendo em conta que é provável que o emprego na economia *gig* aumente nos próximos anos, há uma necessidade crescente de políticas, particularmente de respostas regulamentares, não só para assegurar o trabalho digno, mas também para minimizar os efeitos sociais negativos resultantes da falta de segurança de emprego e de rendimento, assim como de proteção social.

Fonte: OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genebra, 2016).

Além disso, o emprego atípico pode ter consequências mais amplas para o conjunto da sociedade. A proliferação do emprego atípico pode gerar uma maior volatilidade no emprego e afetar a estabilidade social e económica. As investigações demonstram que os trabalhadores temporários e a pedido têm mais dificuldades em aceder ao crédito e à habitação.⁸⁷

Os estudos demonstraram também que as empresas que dependem em grande medida do emprego atípico reorientaram, de uma forma geral, as suas estratégias de recursos humanos, deixando de dar prioridade à formação e ao desenvolvimento dos seus funcionários para se focarem mais na identificação das competências que podem adquirir no mercado. Há indícios de que as empresas que mais recorrem ao emprego atípico tendem a investir menos na formação dos seus empregados, sejam temporários ou permanentes, assim como em tecnologias e inovação para melhorar a produtividade.⁸⁸ Assim pois, a excessiva dependência do emprego atípico pode provocar uma erosão gradual das competências específicas no seio da empresa, limitando desta forma a sua capacidade para dar resposta às exigências de um mercado em mudança.

Esta questão pode tornar-se particularmente grave à medida que as empresas e os trabalhadores tentam adaptar-se aos trabalhos do futuro. As investigações indicam que o setor das tecnologias irá exigir trabalhos nos quais as competências colaborativas e de resolução de problemas são valorizadas. Os decisores políticos necessitarão de assegurar que as empresas e os trabalhadores têm as ferramentas necessárias para aproveitar as vantagens da tecnologia a favor de um crescimento sustentável e inclusivo.

Por último, se as mudanças na organização da produção e do trabalho continuarem a conduzir a uma diversificação das formas de emprego, será necessária uma resposta abrangente em matéria de políticas para assegurar a promoção do trabalho digno e da igualdade de tratamento para todos os trabalhadores.



CAPÍTULO 5

A governação do trabalho

A governação ocupa um lugar central no mundo do trabalho através da legislação e regulamentação, dos contratos de trabalho, dos acordos coletivos, das normas internacionais do trabalho, das políticas do mercado de trabalho, dos códigos de conduta voluntários e outras medidas em matéria da responsabilidade social das empresas. Os governos, juntamente com as organizações de trabalhadores e empregadores, desempenham um papel fundamental na governação. Perante as profundas transformações no mundo do trabalho descritas em termos gerais neste relatório, a governação do trabalho terá de enfrentar desafios sem precedentes a nível mundial, nacional e transnacional.

As instituições e as ferramentas que temos são adequadas para fazer face aos desafios do futuro? Qual é o papel do Estado na configuração do futuro do trabalho? Quais são os desafios que os governos e as organizações de trabalhadores e empregadores enfrentam desde um ponto de vista individual e coletivo? Como vão colaborar os Estados, os empregadores e os trabalhadores na conceção e na implementação de instituições e ferramentas para a governação do trabalho no futuro? Que papel irão cumprir os modelos privados de autorregulação? Como se irão organizar coletivamente os empregadores e os trabalhadores e de que modo estas formas de organização irão assegurar a representação legítima em processos colaborativos? Como poderá ser melhorada a governação do trabalho ao nível transnacional? Deveriam surgir novas instituições e instrumentos neste sentido? Neste capítulo, estas questões irão ser abordadas.

A. Governação do trabalho: o Estado, os empregadores e os trabalhadores

O Estado, as organizações de empregadores e os sindicatos de todo o mundo enfrentam pressões para fazerem reformas. Estas pressões diferem, mas todas elas criam tensões sobre o modelo de governação que tem prevalecido durante mais de um século.

O Estado e a governação do trabalho

Alguns dos desafios à governação do trabalho refletem as decisões políticas dos Estados. Durante muitas décadas e em diferentes situações, têm prevalecido os argumentos a favor da desregulamentação dos mercados de trabalho e das reformas estruturais. Esta evolução tem tido lugar num contexto em que a globalização induziu o aumento da concorrência económica que está a exercer pressão na legislação laboral e de proteção social, assim como nas instituições do mercado de trabalho. Em alguns casos, os programas de ajustamento estrutural

apoiados pelas instituições financeiras internacionais têm solicitado essa desregulamentação. Noutros, os governos desregulamentaram os mercados de trabalho como parte de plataformas mais abrangentes de desregulamentação. Nos inícios do século XXI, as iniciativas para quantificar e comparar o impacto dos diversos regimes de regulamentação laboral conduziram à formulação de afirmações que associavam a regulamentação «leve» ao crescimento económico, o que motivou uma ação governamental consistente com esse ponto de vista.⁸⁹ Mais recentemente, como consequência da crise financeira e económica mundial, vários países adotaram uma enérgica desregulamentação dos mercados de trabalho como parte de um pacote de medidas de austeridade e de consolidação fiscal. Estas medidas incluem, entre outras, alterações nos quadros jurídicos de negociação coletiva (por exemplo, através do aumento dos limiares para aceder à representação sindical na negociação coletiva e da promoção da negociação ao nível da empresa, além de – e por vezes como opção preferencial – sistemas de negociação coletiva setorial).

O papel do Estado na governação do trabalho enfrenta outros desafios. Muitos Estados estão a deparar-se com graves défices nos seus recursos, enquanto outros sofrem de défices democráticos ou de problemas relacionados com o seu sistema de administração do trabalho e ainda alguns governos carecem de vontade política para participar numa governação colaborativa do trabalho.

Da perspetiva do direito internacional e das relações internacionais, a governação do trabalho tem vindo a complicar-se mais à medida que um número cada vez maior de organizações transfronteiriças adota normas que nem sempre estão alinhadas com os instrumentos de direitos humanos e laborais internacionais. Adicionalmente, a situação atual das normas internacionais do trabalho nem sempre permite resolver plenamente o desafio de como aplicar estas normas a todos os trabalhadores, independentemente da sua situação contratual. As novas normas internacionais e regionais sobrepõem-se e, em alguns casos, são incompatíveis, podendo suscitar problemas de consistência com a governação nacional existente.

As normas de trabalho ocupam também um lugar proeminente em sistemas de governação privada (como os códigos de conduta das empresas), muitos dos quais surgiram com a evolução e crescimento das cadeias de abastecimento mundiais.⁹⁰ Esta situação tem sido acompanhada pela proliferação de mecanismos de apresentação de queixas e de reparação extrajudicial de conflitos. A coexistência e, em alguns casos, a interação entre a governação privada e pública das normas do trabalho suscitaram muitas perguntas sobre a eficácia destes sistemas duplos.

A combinação do comércio internacional e de uma crescente globalização, particularmente através das cadeias de abastecimento, criaram espaço para que alguns atores exerçam por si só um poder significativo sobre o trabalho em múltiplas jurisdições, muitas vezes distantes entre si (Capítulos 3 e 4). Por exemplo, os pedidos de fabrico de uma única empresa multinacional (EMN) a um determinado país de baixo rendimento poderão representar uma percentagem considerável do PIB desse país – e provavelmente uma percentagem significativa do seu emprego formal. As ações e decisões desses atores têm repercussões consideráveis na governação do trabalho e, mesmo assim, estas podem ficar longe do alcance da governação efetiva do Estado.

Mudança e evolução das organizações de empregadores e de trabalhadores

Ao longo das últimas duas décadas, o número de trabalhadores filiados em sindicatos tem vindo a diminuir. Entre 2005 e 2015, a densidade sindical, uma percentagem que mede o índice de filiação sindical em relação ao número total de empregados, tem vindo a diminuir paulatinamente em muitos países do mundo, embora se tenha mantido estável noutros – especialmente nos países onde as prestações por desemprego são administradas pelos sindicatos – e aumentou em alguns outros países (por exemplo, Chile, Dinamarca, Noruega e Uruguai).⁹¹

Há muitas razões que explicam o decréscimo da filiação e da densidade sindical como, por exemplo, as mudanças estruturais da economia (como a redução do emprego na indústria), os ataques dos empregadores aos sindicatos que provocam perturbações, as alterações demográficas, o desemprego crescente, as reformas do mercado de trabalho, a governação do mercado de trabalho e a percentagem cada vez maior de formas atípicas de emprego. Colocam-se questões sobre se o atual modelo de sindicalismo surgido durante a época da produção em série criada por Ford, nos inícios do século XX, é adequado ao contexto atual da economia de plataformas.

Apesar desta diminuição no número de associados, os sindicatos continuam a ser as organizações com maior número de associados em todo o mundo e constituem a forma mais relevante de dar voz a milhões de trabalhadores. Em muitos países, o número de filiados sindicais continua a ser várias vezes superior ao número de filiados em partidos políticos.⁹² À escala mundial, a Confederação Internacional de Sindicatos (CIS) representa 181 milhões de trabalhadores. E, o que é ainda mais importante, há uma forte procura de sindicatos por parte dos trabalhadores: os estudos e os inquéritos destacam a procura não satisfeita de representação sindical em diferentes partes do mundo.⁹³

As tendências nas organizações de empregadores apresentam um cenário heterogéneo. As organizações de empregadores têm tradicionalmente procurado organizar e promover os interesses coletivos dos empregadores no mercado de trabalho, juntamente com as associações comerciais que organizam os interesses que as empresas têm noutros mercados. Embora os dados e as análises a este respeito sejam escassos, há indicações de que, de uma forma geral, o número de associados nas organizações de empregadores tem permanecido mais ou menos estável.⁹⁴

As organizações empresariais e de empregadores enfrentam vários outros desafios. A heterogeneidade das empresas, incluindo as pequenas e médias empresas (PME) e as empresas multinacionais (EMN), torna mais difícil articular uma voz empresarial coesa. Em algumas regiões, as PME continuam a ter a mais baixa representação associativa.⁹⁵ Em alguns casos, as EMN preferiram influenciar diretamente as estratégias políticas e regulamentares nacionais – seja nos seus países ou noutros – em lugar de o fazer através de formas de representação coletiva dos seus interesses. Se bem que o contexto institucional de negociação com vários empregadores e/ou a extensão de acordos coletivos tenham contribuído para manter a força associativa em alguns países,⁹⁶ a erosão da negociação coletiva traduziu-se numa alteração na «lógica» da ação coletiva. Alguns empregadores tendem a ficar relutantes a associar-se a organizações de empregadores, pelo facto de isso significar que ao fazê-lo terão que se submeter às condições de um acordo coletivo que, de outra forma, não lhes seria aplicado.

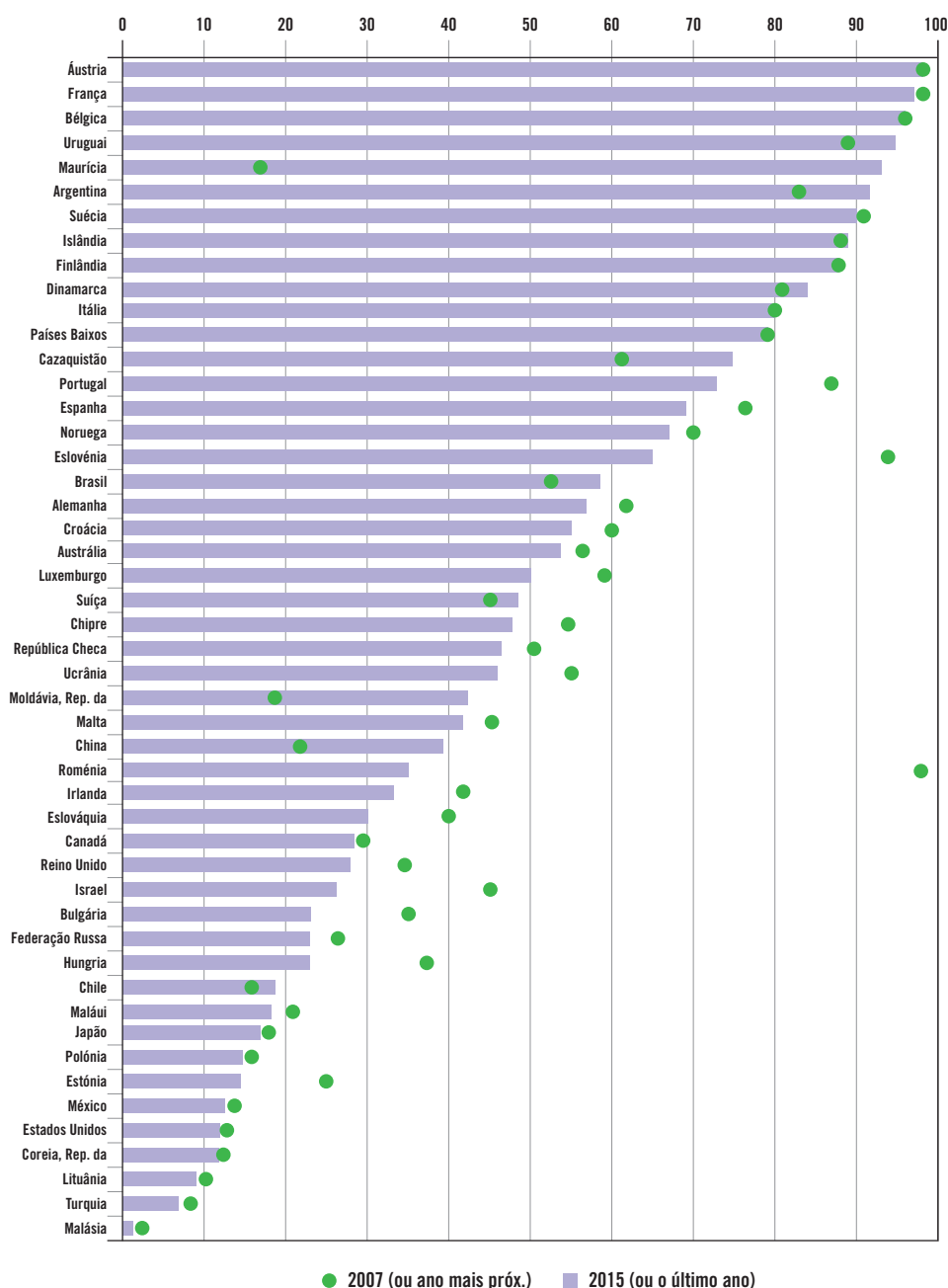
As transformações económicas e a globalização não parecem ter comprometido a capacidade de as organizações de empregadores atraírem novos membros. As razões variam e estão relacionadas

com as estratégias adaptativas das associações de empregadores e das associações empresariais, uma vez que estas avaliam as formas alternativas de organização, as relações com os membros e a prestação de serviços.⁹⁷

Regular o trabalho através da negociação coletiva

Têm também ocorrido mudanças profundas no papel desempenhado pelos acordos coletivos. Em primeiro lugar, a abrangência da negociação coletiva – que mede a percentagem de trabalhadores cujas condições de trabalho são regidas por acordos coletivos – diminuiu em muitos países, particularmente desde o início da crise económica e financeira mundial (gráfico 5.1).

Gráfico 5.1. Abrangência das convenções coletivas, 2007 e 2015 ou último ano disponível (percentagem de trabalhadores)



Fonte: ILOSTAT.

A dimensão desta diminuição na abrangência foi particularmente notada em alguns países, especialmente nos países europeus assolados pela crise e a receber assistência financeira internacional. Todavia, outros países apoiaram tipos de negociação coletiva inclusivos através de uma série de medidas políticas, o que conduziu a uma extensão da cobertura dos acordos coletivos. A crescente descentralização da negociação coletiva nos diversos sistemas está subjacente a estas tendências. Estes dois casos contrastantes mostram que a diminuição acentuada da abrangência da negociação coletiva não foi um resultado direto da resistência do empregador à negociação coletiva nem da diminuição do número de filiados nos sindicatos – ainda que nenhum destes fatores tenha contribuído para melhorar a situação – mas sim o resultado das alterações introduzidas por políticas que retiram o apoio governamental à negociação coletiva.⁹⁸

Face ao futuro, uma maior diversidade das modalidades de organização do trabalho, alterações nas estratégias de governação empresariais e a emergência de redes de produção de âmbito mundial representam desafios para as relações laborais organizadas e para a negociação coletiva. Adicionalmente, em muitos países o trabalho na economia informal permanece fora do alcance das instituições oficiais das relações laborais.

B. Inovação na governação e na regulamentação laboral

O futuro do trabalho será moldado pelas nossas ferramentas de governação, assim como pelos processos através dos quais estas são concebidas. Irá exigir inovação na governação e o aproveitamento das potenciais complementaridades entre as diferentes formas de governação. A nível internacional, serão necessários esforços significativos para dar forma a um novo consenso global sobre a governação do trabalho visando assegurar a coerência política dentro do sistema multilateral. Neste sentido, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável constitui uma importante oportunidade. E exigirá, igualmente, a revisão e a atualização das normas internacionais do trabalho a fim de garantir que continuam a ser pertinentes.

Inovação na governação do trabalho

A prática e a teoria sobre a governação estão a evoluir em todas as áreas da política. Os desenvolvimentos recentes mostram a importância de incentivar os atores em diferentes níveis a tentar novas formas de abordar os desafios em termos de políticas, partilhar os resultados e, então, determinar colaborativamente de que forma retirar lições e proceder em conformidade.⁹⁹

Ainda que o Estado continue a ser o ator central e essencial para garantir a governação, as suas novas formas insistem no valor da participação pública como prática democrática.¹⁰⁰ Não obstante, estes novos modelos de participação devem começar por uma abordagem de carácter normativo centrada nos direitos a fim de alcançar resultados efetivos.

Uma questão crucial consiste em saber se o processo dá mais poder às pessoas que de outra forma ficariam excluídas, permitindo-lhes influenciar a conceção e implementação de políticas.¹⁰¹ E outra questão relacionada é o papel desempenhado respetivamente pelas formas públicas e privadas de governação. Uma crescente literatura empírica sugere que, com uma conceção cuidadosa, a governação privada pode desempenhar um papel positivo, contribuindo para a consolidação das instituições e dos resultados de governação pública.

A nível nacional, a governação do trabalho há muito que reflete o modelo global da OIT, funcionando como uma colaboração entre os Estados e os representantes dos empregadores e dos trabalhadores. Esta longa história constitui a base para inovações em matéria da governação do trabalho, especialmente no que respeita à promoção do cumprimento das normas no local de trabalho através da inspeção do trabalho. Esta capacidade para a mudança torna-se cada vez mais importante, à medida que o local de trabalho vai evoluindo. Na Indonésia, por exemplo, o Governo está a aumentar a sua capacidade de promover o cumprimento através do estabelecimento da sua Iniciativa Labour Norms Cadres. Em conformidade com esta iniciativa, as empresas são obrigadas a ter um funcionário que desempenhe o papel de especialista interno sobre o quadro jurídico nacional. Uma das suas funções é a de orientar uma autoavaliação de conformidade, que será depois verificada pela inspeção do trabalho. No Brasil, a interação entre a associação dos principais retalhistas do setor de vestuário (ABVTEX) e a inspeção do trabalho conduziu a mecanismos complementares de monitorização e a uma ampliação da influência da inspeção do trabalho nos níveis inferiores da cadeia de valor do vestuário.¹⁰²

A inovação na governação do trabalho incide também noutras áreas das políticas, tanto a nível internacional como nacional. Em alguns países, criaram-se comités nacionais de monitorização para incentivar os atores nacionais a resolver os seus conflitos laborais no âmbito das cadeias de abastecimento mundiais (por exemplo, na Colômbia). Se bem que os acordos-quadro internacionais assinados por empresas multinacionais e federações sindicais internacionais continuam a ser poucos e estão longe de serem aplicáveis, reforçam (ainda que não substituam) tanto as normas de proteção como as de participação ao nível nacional. Alguns estados adotaram medidas para alinhar e integrar melhor estas normas de proteção e participação nas políticas do mercado de trabalho. Entre os exemplos atuais, podemos mencionar a introdução de um novo salário mínimo na Alemanha (2015) e na África do Sul (2017), juntamente com medidas para fortalecer a negociação coletiva.

C. O futuro do diálogo social e do tripartismo

O futuro da governação do trabalho será também determinado pelo futuro das relações laborais, pelo diálogo social e o tripartismo. Contudo, as organizações de trabalhadores e empregadores têm vindo a suportar uma pressão cada vez maior num momento em que a governação exige uma participação ainda mais forte, assim como uma inovação regulamentar. Consequentemente, a eficácia e legitimidade destas organizações e do diálogo social na governação do trabalho dependerá da sua capacidade de, em primeiro lugar, favorecer a participação na sua geração e a partilha dos «frutos do progresso económico»¹⁰³ e, em segundo lugar, de representar de um modo verosímil os interesses dos empregadores e dos trabalhadores. «Se se questionar seriamente a legitimidade representativa dos interlocutores para participar no diálogo social, também se questionará o lugar do tripartismo como pedra angular da governação».¹⁰⁴

As organizações de empregadores e os sindicatos

Não obstante algumas das tendências mundiais serem preocupantes, também se verifica o emergir de “novas vozes” ao nível da representação dos trabalhadores. Emergem novos modelos de organização dos trabalhadores em múltiplos contextos laborais, incluindo a economia *gig* e a economia informal. Estes desenvolvimentos destacam a importância das alianças com outros atores, assim como novas fontes de poder.

Em primeiro lugar, a nível microeconómico, as novas iniciativas e formas organizacionais que estão a emergir baseiam-se em novas fontes de poder. Nos Estados Unidos, existem centros laborais constituídos como organizações locais não governamentais que organizam, em grande medida, os trabalhadores vulneráveis e com salários baixos (por exemplo, os trabalhadores migrantes) em comunidades e não principalmente no local de trabalho. Estas instituições já estabelecidas oferecem aos trabalhadores uma combinação da defesa dos seus direitos e prestação de serviços. Há novas organizações de trabalhadores informais, como a Aliança dos Comerciantes Informais da África do Sul (SAITA), que foi constituída para dar voz aos comerciantes ambulantes com o objetivo de dar resposta aos problemas de uma presença cada vez maior de trabalhadores por conta própria nas ruas das cidades da África do Sul.¹⁰⁵ Estas organizações inspiram-se em novas formas de poder ou «influência simbólica» (poder moral) para defender a necessidade de restaurar a dignidade e promover a justiça social entre os trabalhadores que foram marginalizados economicamente. Articulam-se a nível comunitário, recorrendo não tanto aos direitos laborais como à «cidadania» dos seus integrantes.¹⁰⁶ Encaixam-se melhor na descrição de «agregado de trabalhadores» do que na de sindicato, porque a sua natureza é transitória e evolui constantemente.¹⁰⁷ Ainda que nestas persista claramente o desejo pela sindicalização e ação coletiva, estas iniciativas permanecem difusas e com um alcance limitado.

Em segundo lugar, na economia *gig* prevalece a experimentação de diferentes formas organizacionais. Estão a surgir diversos tipos de estratégia organizacional e de ação coletiva, incluindo a formação de novos sindicatos para os trabalhadores da economia *gig* fundamentados em estratégias de organização com base comunitária (caixa 5.1).¹⁰⁸

Caixa 5.1. Organizar a economia *gig*

Nos Estados Unidos, os sindicatos e as federações sindicais desenvolveram três estratégias distintas para proporcionar aos trabalhadores deste tipo de economia oportunidades de representação e voz coletiva. Entre estas oportunidades destacam-se os recursos de carácter jurídico que colocariam estes trabalhadores sob a proteção da legislação laboral atual, a constituição de grêmios de trabalhadores independentes que negociam diretamente com as plataformas de emprego e a criação de leis municipais que ampliam os direitos de negociação para os trabalhadores independentes da economia *gig*.

Muitas ações judiciais individuais e coletivas defenderam que os trabalhadores da economia *gig* ou de plataformas foram indevidamente classificados e devem ser considerados empregados. As organizações de trabalhadores intentaram também ações: em Nova Iorque, a Aliança de Taxistas de Nova Iorque ganhou uma ação, juntamente com dois motoristas da Uber, que teve como resultado estes terem sido considerados elegíveis para receber subsídio de desemprego que, de uma forma geral, é reservado aos empregados. O estabelecimento de precedentes jurídicos que ampliam o alcance da responsabilidade das plataformas de emprego de forma a incluir os trabalhadores da economia *gig*, significa um passo em frente no reconhecimento da sua condição de empregados. Com o passar do tempo, esta tendência poderá abrir portas a uma campanha formal de sindicalização.

Outros sindicatos estabeleceram grêmios de trabalhadores para negociar coletivamente com os empregadores. Também na cidade de Nova Iorque, a Associação Internacional de Maquinistas e Trabalhadores da Indústria Aeroespacial colaboraram com a Uber visando estabelecer o Grémio de Motoristas Independentes (Independent Drivers Guild). Os detalhes desta parceria não são conhecidos publicamente, mas este grémio presta serviços jurídicos, aulas gratuitas sobre segurança, saúde e bem-estar, e defesa de políticas (ver <https://drivingguild.org/idg-benefits/> [1 de maio de 2017]). Conquanto esta estratégia possa ter falta de transparência, os grêmios podem contribuir para que o movimento laboral construa relações com os trabalhadores da economia *gig* e da economia das plataformas.

Em Seattle, o sindicato dos motoristas (Teamsters Union) exerceu pressão para que fosse aprovada uma lei municipal que permitisse aos trabalhadores da economia *gig* com estatuto de prestadores de serviços independentes, negociar coletivamente os seus termos e condições de trabalho. Algumas empresas de renome que operam com empresas *gig* e com base em plataformas, desafiam constantemente a legislação. As ações judiciais estão pendentes de resolução e a legislação ainda não foi implementada.

Em terceiro lugar, há indícios de que os sindicatos se estão a renovar, e que já não se limitam aos seus principais grupos destinatários, mas que organizam e representam os interesses dos trabalhadores marginalizados económica e socialmente.¹⁰⁹ Nesta versão de renovação sindical afirma-se que é necessário que os sindicatos se deixem inspirar pela visão da «justiça social» e que se encaminhem (ou regressem) para um modelo de organizações que defendam os direitos e impugnem a desigualdade e a insegurança laboral. Esta abordagem exige que os sindicatos cooperem com outros movimentos sociais com os quais possam não ter estabelecido um diálogo anteriormente. Fica claro que é necessário reconstruir solidariedades sociais – no plural – para que a governação seja eficaz na abordagem da desigualdade mediante estratégias inclusivas de regulamentação.

No que se refere às organizações empresariais e de empregadores, as expectativas sobre o papel das empresas na sociedade e a necessidade de apoiar constantemente as PME, que em muitos países representam uma percentagem considerável do trabalho e do emprego, reafirmam a importância de garantir que os empregadores contem com uma voz coesa. Na Europa Ocidental, as organizações de empregadores e as associações de empresários estão a adaptar a sua estrutura organizacional e as suas atividades às necessidades em mudança das empresas.¹¹⁰ Noutras partes do mundo, está em curso uma adaptação semelhante. Este processo inclui a racionalização das suas organizações filiadas através de fusões com as associações comerciais e a criação de «entidades com dupla função», assim como adaptações funcionais para reorientar a governação do mercado de trabalho a partir de uma perspetiva limitada a uma promoção de políticas mais abrangentes para um ambiente empresarial propício, e que ofereçam diversos serviços empresariais.¹¹¹ Algumas organizações, como a Associação Empresarial da Nova Zelândia, ampliaram as suas categorias de filiação para acomodar interesses empresariais heterogêneos. Perante o declínio da sua função representativa e a fim de manter a força, algumas organizações alemãs de empregadores começaram a oferecer a condição de membro em regime de *Ohne Tarifbindung* (OT) (não sujeito a acordos coletivos).

Talvez o problema resida em acomodar a «voz» dentro do quadro de processos reflexivos de governação que requerem a colaboração entre diversos grupos de interesse sem deixar de reconhecer a legitimidade representativa das organizações baseadas na filiação que defendem os seus interesses.

Tripartismo: ainda um modelo pertinente de governação?

Os instrumentos constitutivos da OIT reconhecem a necessidade da existência do diálogo social entre os governos e as organizações de trabalhadores e empregadores como elemento essencial para a governação do trabalho, assim como para o processo de repensar a governação visando enfrentar os desafios presentes e futuros. Em algumas ocasiões, esta perspetiva tem sido criticada por permitir que os interesses criados das organizações de trabalhadores e empregadores dominem os debates sobre políticas em detrimento de outros importantes interesses (por exemplo, os da economia informal) e do bem comum. Alguns consideram que na formulação corporativista de políticas há um paradoxo inerente: as organizações de trabalhadores têm de fazer concessões e são inevitavelmente absorvidos pela governação, o que as impede de representar eficazmente os interesses da classe trabalhadora. Em alguns países, dois dos pilares do tripartismo – as organizações de trabalhadores e de empregadores – são débeis, levantando questões como sobre incluir a sua voz para além das organizações baseadas na representação. Por último, os detratores afirmam que, apesar de o tripartismo ser

certamente a forma mais participativa de governação do mercado de trabalho, exige o investimento de tempo e não se adapta bem aos tempos de transformações abruptas ou de crises económicas.

As conquistas do tripartismo durante a crise económica contradizem, em grande medida, estes argumentos. Seja como resposta à crise do petróleo, à crise financeira na Ásia e/ou à grande recessão de 2008-2009, os governos e os parceiros sociais usaram o diálogo social tripartido para fazer face a estas dificuldades.¹¹² Inúmeros governos utilizaram o tripartismo como instrumento para moldar soluções complexas para problemas intrincados, o que facilitou a implementação ágil e fluída de medidas políticas consensuais. Sem este mecanismo, o processo poderia ter-se deparado com resistências que, por sua vez, teriam tornado mais lenta a implementação de medidas cruciais e o ajustamento da economia.

Além disso, muitas instituições de diálogo social tripartido encontram vias, seja através da inclusão de interesses mais amplos nas discussões relevantes sobre políticas, seja atraindo vozes da sociedade civil às estruturas descritas como «tripartidas com participação ampliada». Isto introduz um novo nível de complexidade, na medida em que a sociedade civil não é, de uma forma geral, um ator coletivo (uma organização baseada na representação), mas sim um mandante caracterizado por grupos de interesse. No entanto, os instrumentos de governação da OIT preveem a participação destes diversos interesses. Por exemplo, relativamente ao estabelecimento de salários mínimos legais, a Convenção (n.º 131) sobre a Fixação dos Salários Mínimos, 1970, estabelece a consulta e a participação de representantes das organizações de trabalhadores e empregadores. Estes processos tripartidos podem e devem incluir a representação de outros interesses, como os das pequenas empresas ou os dos trabalhadores da economia informal que não estão necessariamente representados nas organizações de trabalhadores e empregadores que participam nos referidos processos. De igual modo, ao nível internacional, quando os governos e as organizações de trabalhadores e empregadores estão envolvidos no estabelecimento de normas internacionais do trabalho, este modelo de tripartismo incluiu, sempre que oportuno, outros interesses.¹¹³

* * *

O futuro do trabalho pode ser muito diferente do que caracterizou o mundo durante os quase cem anos de existência da OIT. Quando os governos, os empregadores e os trabalhadores se reúnem na OIT para procurar um consenso sobre os muitos desafios que terão de enfrentar no futuro em relação ao trabalho, são guiados pelo desejo fundamental de justiça social. Este mandato universal engloba uma rica variedade de especificidades nacionais, sem que estas o debilitem.

O mundo do trabalho tem sofrido mudanças consideráveis que representam novos desafios não só às condições nas quais o trabalho é realizado, mas também à sua regulação social. Todas as formas de governação irão continuar a exigir a representação efetiva dos interesses dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores. É provável que parte da solução resida no desenho de novos consensos políticos sobre a governação do trabalho a nível mundial. Adicionalmente será necessário envidar esforços para reunir as opiniões e os interesses de outros atores, mesmo aqueles que não possuindo «legitimidade representativa» no sentido do número de membros, nem sendo sequer uma parte constitutiva da estrutura da organização, possam continuar a cumprir um papel na prossecução da justiça social.

Notas

Preâmbulo

- 1 G. Rodgers, E. Lee, L. Swepston e J. Van Daele: *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919–2009* (Genebra, OIT, 2009), p. 1.
- 2 OIT: *Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact* (Genebra, 2009).

Capítulo 1

- 3 Para a maioria dos indicadores do mercado de trabalho, os primeiros dados disponíveis são de 1991.
- 4 OIT: *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017* (Genebra, 2017).
- 5 A proteção social, ou segurança social, é um direito humano, definido como o conjunto de políticas e programas concebidos para reduzir e prevenir a pobreza e a vulnerabilidade ao longo do ciclo de vida. A proteção social inclui nove domínios de ação: prestações familiares e por filho a cargo, proteção da maternidade, subsídio de desemprego, prestações de acidente de trabalho e de doença, proteção da saúde, prestações de velhice, de invalidez e de sobrevivência. Os sistemas de proteção social abrangem todos estes domínios de ação através de uma combinação de regimes contributivos (seguro social) e prestações não contributivas financiadas pelos impostos, onde se inclui a assistência social.
- 6 OIT: *World Social Protection Report 2017–19* (Genebra, 2017).
- 7 Cálculos da ILOSTAT para 80 países desenvolvidos, emergentes e em vias de desenvolvimento.
- 8 A taxa de ratificação desce temporariamente quando se apresenta uma nova Convenção, pois decorre algum tempo até que os países a ratifiquem. De uma forma semelhante, ainda que menos pronunciada, a taxa também pode descer quando aderem novos membros.
- 9 OIT: *Global estimates of child labour 2016* (Genebra, 2017).
- 10 Para a lista de países por agrupamento de países, ver OIT: *World Employment and Social Outlook: Trends 2017* (Genebra, 2017), Anexo A.
- 11 OIT: *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty* (Genebra, 2016).
- 12 *Ibid.*
- 13 Entre as formas atípicas de emprego constam os acordos temporários (contratos a termo e trabalho ocasional), o trabalho a tempo parcial e a pedido, o trabalho temporário através de agência ou outros acordos contratuais que envolvam múltiplas partes, as relações de emprego encobertas e o emprego por conta própria dependente.
- 14 Baseado nos dados disponíveis de 132 países. Ver OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genebra, 2016).
- 15 A maior variação entre países é registada nas Américas, onde a proporção de emprego temporário varia desde 4 por cento no Brasil até mais de 62 por cento no Peru. As diferenças entre os países da Ásia e Pacífico, também amplas, oscilam entre 6 por cento na Austrália e mais de 67 por cento no Vietname. De igual modo, em África esta percentagem vai desde 5,6 por cento em Marrocos até mais de 62 por cento no Mali. A variação entre países é menos significativa na Europa e na Ásia Central, onde metade dos países registam uma proporção de emprego temporário entre 9 e 17 por cento. Quando se analisa a proporção de trabalhadores temporários no total do emprego nos diferentes países, deve ser tido em conta que existem diferenças entre as definições e os tipos de emprego temporário utilizados em cada um dos países. Por exemplo, nos países desenvolvidos, os contratos a termo representam o grosso do emprego temporário, enquanto os trabalhos sazonais e casuais são mais frequentes nos países emergentes e em vias de desenvolvimento; ver OIT: *World Social and Economic Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty* (Genebra, 2016).
- 16 OIT: *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Genebra, 2014).
- 17 O coeficiente de Gini é uma medida da desigualdade dos rendimentos que vai desde 0 (igualdade absoluta) até 100 (desigualdade absoluta).
- 18 Consultar http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf.
- 19 FMI: *Balance of payments and international investment position statistics (BOP/IIP)*, IMF Data access to microeconomic and financial data. Disponível em: <http://data.imf.org/?sk=7A51304B-6426-40C0-83DD-CA473CA1FD52> [dezembro de 2017).
- 20 OIT: *World of Work 2011* (Genebra, 2011).
- 21 OIT: *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs* (Genebra, 2015).
- 22 K. Schwab: “The Fourth Industrial Revolution: What it means and how to respond”, in *Foreign Affairs*, 12 de dezembro de 2015. Disponível em: <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>.

- 23 Cálculos da OIT baseados na base de dados mundial da Federação Internacional de Robótica e nos Modelos Econométricos das Tendências da OIT, novembro de 2016. Dentro de cada grupo de países existe uma variação substancial do grau no qual os países utilizam robôs. Entre as economias desenvolvidas, países como a República da Coreia, Japão, Alemanha e Suécia contam com 20 ou mais robôs para cada mil trabalhadores industriais. Este valor oscila entre 10 e 14 robôs em países como os Estados Unidos da América, Espanha, Itália e Áustria, e entre 5 e 8 robôs no Reino Unido, França e Canadá. Nas economias emergentes, a adoção de robôs na indústria está pouco desenvolvida. A China e a Tailândia são os países com maior densidade, com dois robôs por cada mil trabalhadores industriais, mais do dobro da densidade registada noutros grandes países emergentes como a África do Sul, México, Turquia, Brasil e Federação Russa.
- 24 I. Nübler: *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?*, Research Department Working Paper N.º 13 (Genebra, OIT, 2016).
- 25 FAO: *World agriculture: Towards 2015/30* (Londres, Earthscan, 2003).
- 26 OIT: *Work in a changing climate: The Green Initiative*, Relatório do Diretor-geral, Relatório I, Conferência Internacional do Trabalho, 106.ª Sessão, Genebra, 2017.

Capítulo 2

- 27 OIT: *The future of work centenary initiative*, Relatório do Diretor-geral, Relatório I, Conferência Internacional do Trabalho, 104.ª Sessão, Genebra, 2015.
- 28 *Ibid.*
- 29 OIT: *ASEAN in transformation: Perspectives of enterprises and students on future work* (Genebra, 2016).
- 30 De acordo com a Sondagem Mundial da Gallup, 65 por cento das pessoas «não se sentem envolvidas» nos seus trabalhos e 15 por cento adicionais manifestam estar «ativamente desvinculadas».
- 31 O desejo de migrar resulta de vários fatores, incluindo as perceções do mercado de trabalho, mas também são importantes as razões humanitárias e a presença de tensões e conflitos geopolíticos.
- 32 Ver L. Benería, G. Berik e M. Floro: *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (Nova Iorque e Londres, Routledge, 2015); J.W. Budd e D.A. Spencer: “Worker well-being and the importance of work: Bridging the gap”, in *European Journal of Industrial Relations* (2015, Vol. 21, N.º 2), pp. 181–196; e S. Himmelweit: “The prospects for caring: Economic theory and policy analysis”, in *Cambridge Journal of Economics* (2007, Vol. 31, N.º 4), pp. 581–599.
- 33 A.K. Franck e J. Olsson: “Missing women? The under-recording and under-reporting of women’s work in Malaysia”, in *International Labour Review* (2014, Vol. 153, N.º 2), pp. 201–229.
- 34 Ver Resolução I relativa à medição e análise do subemprego e da subutilização dos recursos da mão de obra, adotada pela 19.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (ICLS) em 2013.
- 35 Nos últimos anos alcançaram-se alguns progressos no sentido de tornar «visível» o trabalho «invisível». Uma das áreas destacadas é a das estatísticas. Várias inovações e revisões da contabilidade nacional e do trabalho estatístico que agora reconhecem e refletem todas as atividades produtivas, remuneradas ou não, como «trabalho», são o resultado de debates que durante décadas propuseram métodos inclusivos para representar a produção de trabalho doméstico não remunerado. Por exemplo, em 1993, na Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (ICLS), ampliaram-se os limites da «força de trabalho» para incluir a produção de (alguns) bens e serviços no agregado familiar para consumo próprio. Além disso, esta mesma Conferência adotou, em 2013, uma medida estatística mais ampla, que reconhece e reflete como «trabalho» todas as atividades produtivas, remuneradas e não remuneradas. Estas iniciativas de âmbito internacional também abriram caminho à adoção da Convenção (n.º 177) sobre o Trabalho no Domicílio, 1996 e à Convenção (n.º 189) sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011.
- 36 Se estes serviços fossem avaliados com base no seu custo de substituição (isto é, de mercado), corresponderiam a 20 a 60 por cento do PIB em 2015. Por exemplo, na Índia a prestação de cuidados não remunerada representa, de acordo com as estimativas, 39 por cento do PIB; 15 por cento na África do Sul; e nos países da América Latina, entre 26 e 34 por cento do PIB na Guatemala e 32 por cento em El Salvador. Ver PNUD: *Human Development Report 2015: Work for human development* (Nova Iorque, 2015). Disponível em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf.
- 37 V. De Stefano: The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’”, *Conditions of Work and Employment Series* N.º 71 (Genebra, OIT, 2016); para informações mais detalhadas, consultar W.R. Poster, M.G. Crain e M.A. Cherry: “Introduction: Conceptualizing invisible labor”, in M.G. Crain, W.R. Poster e M.A. Cherry: *Invisible labor: Hidden work in the contemporary world* (Oakland, CA, University of California Press, 2016), pp. 3–27.
- 38 Não obstante, vários países mantêm regulamentos separados para alguns locais de trabalho altamente perigosos (tais como minas e locais de produção de petróleo e gás), a navegação e a aviação (ver OIT: Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação: *Debate recorrente sobre o objetivo estratégico da proteção social (proteção dos trabalhadores)*, Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 104.ª Sessão, Genebra, 2015).

- 39 OIT: *Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação: Debate recorrente sobre o objetivo estratégico da proteção social (proteção dos trabalhadores)*, Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 104.^a Sessão, Genebra, 2015.
- 40 D. Levine, M. Toffel e M. Johnson: “Randomized government safety inspections reduce worker injuries with no detectable job loss”, in *Science* (2012, Vol. 336, N.º 6083), pp. 907–911.
- 41 OIT: *Snapshots on occupational safety and health*. The ILO at the XXI World Congress on Safety and Health at Work 2017: A Global Forum for Prevention, 3–6 de setembro de 2017, Singapura. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_572867.pdf.
- 42 OIT: *General survey on occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture*, Relatório III (Parte 1B), Conferência Internacional do Trabalho, 106.^a Sessão, Genebra, 2017.
- 43 Espera-se que, até 2020, cerca de 20 por cento de todos os produtos fabricados mundialmente estejam baseados, em certa medida, no uso da nanotecnologia, que conta com uma ampla variedade de aplicações na indústria, na agricultura e na construção. Contudo, pouco se sabe sobre o impacto da nanotecnologia na saúde. Além disso, das 110 mil substâncias químicas sintéticas que são produzidas em quantidades industriais, estão disponíveis dados de avaliação de perigo adequados para cerca de 6 mil e foram definidos limites de exposição profissional para apenas 500–600 produtos químicos perigosos (*ibid*).
- 44 Os riscos psicossociais referem-se aos «aspectos da conceção e gestão do trabalho e aos seus contextos sociais e organizativos que têm potencial para causar danos psicológicos ou físicos». Ver OIT: *Workplace stress: A collective challenge* (Genebra, 2016), p. 3.
- 45 Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho: *New and emerging risks in occupational safety and health* (Luxemburgo, 2009).
- 46 Esta secção tem por base M. Quinlan: *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*, Conditions of Work and Employment Series No. 67 (Genebra, OIT, 2016), que revê os riscos de saúde e segurança no trabalho para o emprego atípico. Ver também A. Callea, F. Urbini e Bucknor: “Temporary employment in Italy and its consequences on gender”, in *Gender in Management, An International Journal* (2012, Vol. 27, N.º 6), pp. 380–394; V. Carrieri, C. Di Novi, R. Jacobs e S. Robone: “Insecure, sick and unhappy? Well-being consequences of temporary employment contracts, factors affecting worker well-being: The impact of change in the labor market”, in *Research in Labor Economics* (2014, Vol. 40), pp. 157–193; K. Tsuno, N. Kawakami, A. Tsutsumi, A. Shimazu et al.: «Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan”, in *PLOS ONE*, DOI: 10.1371/journal.pone.0119435 9 de março de 2015 1/15; ver também A. LaMontagne, P. Smith, A. Louie, M. Quinlan et al.: «Unwanted sexual advances at work: Variations by employment arrangement in a sample of working Australians», in *Australian and New Zealand Journal of Public Health* (2009, Vol. 33, N.º 2), pp. 173–179.
- 47 Eurofound e OIT: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, e OIT, Genebra, 2017).
- 48 D. Walters e P. James: “What motivates employers to establish preventive management arrangements within supply chains?”, in *Safety Science* (2011, Vol. 49), pp. 988–994.
- 49 R. Malenfant, A. LaRue e M. Vézina: “Intermittent work and well-being: One foot in the door, one foot out”, in *Current Sociology* (2007, Vol. 55, N.º 6), pp. 814–835.
- 50 R.L. Jin, C.P. Shah e T.J. Svoboda: “The impact of unemployment on health: A review of the evidence”, in *Canadian Medical Association Journal* (1995, Vol. 153, pp. 529–540); C.D. Mathers e D.J. Schofield: “The health consequences of unemployment: the evidence”, in *The Medical Journal of Australia* (1998, Vol. 168, N.º 4), pp. 178–182.
- 51 E. Kortum, S. Leka e T. Cox: “Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: Health impact, priorities, barriers and solutions”, in *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* (2010, Vol. 23), pp. 225–238.
- 52 *Ibid*.
- 53 *Ibid*.
- 54 OIT e Gallup: *Towards a better future for women and work: Voices of women and men* (2017), p. 45. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf.
- 55 Ver o site na Internet da fundação New Economics Foundation sobre as 21 horas, disponível em: <http://neweconomics.org/2010/02/21-hours/>.
- 56 OIT: *World Social Protection Report 2017–19* (Genebra, 2017).
- 57 OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genebra, 2016).
- 58 I. Ortiz, M. Cummins, J. Capaldo e K. Karunanethy: *The decade of adjustment: A review of austerity trends 2010–2020 in 187 countries*, ESS Working Paper No. 53 (The South Centre, Initiative for Policy Dialogue and ILO, Nova Iorque e Genebra, 2015).
- 59 Ver, por exemplo, OCDE: *Basic income as policy option* (Paris, 2017).

Capítulo 3

- 60 J.D. Ostry, A. Berg e C.G. Tsangarides: *Redistribution, inequality, and growth*, IMF Staff Discussion Note n.º 14/02 (Washington, DC, FMI). Disponível em: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/Redistribution-Inequality-and-Growth-41291>.
- 61 R.G. Rajan: Fault lines: How hidden fractures still threaten the world economy (Princeton, NJ, Princeton University Press, 2010); J.B. Taylor: “Getting back on track: Macroeconomic policy lessons from the financial crisis”, in *Federal Reserve Bank of Saint Louis Review* (2010, Vol. 92/3), pp. 165–176; M. Kumhof, R. Rancière e P. Winant: 2015. “Inequality, leverage, and crises”, in *American Economic Review* (2015, Vol. 105, N.º 3), pp. 1217–1245.
- 62 J.D. Ostry, P. Loungani e D. Furceri: “Neoliberalism: Oversold?”, in *Finance and Development* (2015, Vol. 53, N.º 2), pp. 38–41.
- 63 J.-H. Chang e P. Huynh: *ASEAN in transformation – The future of jobs at risk of automation*, Bureau for Employers’ Activities Working Paper No. 9 (Escritório Regional da OIT para a Ásia e Pacífico, Banguecoque, 2016), disponível em: http://ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/2016/asean_in_transf_2016_r2_future.pdf; C.B. Frey e M. Osborne: *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford Martin School Working Paper (Oxford, 2013), disponível em: <http://www.oxford-martin.ox.ac.uk/publications/view/1314>; Roland Berger: *The Industrie 4.0 transition quantified* (Munich, Roland Berger, 2016), disponível em: https://www.rolandberger.com/de/Publications/pub_the_industrie_4_0_transition_quantified.htm; McKinsey Global Institute: *Technology, jobs and the future of work* (Washington, DC, 2016); PricewaterhouseCoopers: *The long-view: How will the global economic order change by 2050?* (Londres, 2017); Banco Mundial: *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington, DC, 2016).
- 64 D. Kucera: *New automation technologies and job creation and destruction dynamics*, Employment Policy Brief (Genebra, OIT, 2017); I. Nübler: *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?*, Research Department Working Paper N.º 13 (Genebra, OIT, 2016).
- 65 M. Arntz, T. Gregory e U. Zierahn: *The risk of automation for jobs in OECD countries*, Social, Employment and Migration Working Paper N.º 189 (Paris, OCDE, 2016).
- 66 D. Autor: “Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation”, in *Journal of Economic Perspectives* (2015, Vol. 29, N.º 3), pp. 3–30.
- 67 D. Acemoglu e P. Restrepo: *The race between machine and man: Implications of technology for growth, factor shares and employment*, Working Paper No. 22252 (Cambridge, MA, NBER, 2016); ídem: *Robots and jobs: Evidence from US labor markets*, Working Paper N.º 23285 (Cambridge, MA, NBER, 2017).
- 68 OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genebra, 2016).
- 69 Isto está principalmente relacionado com a peculiar estrutura de custos da economia digital, na qual o desenvolvimento dos programas informáticos tem um custo fixo elevado, mas os custos de distribuição são quase inexistentes («custo marginal zero»), ver J. Rifkin: *The zero marginal cost society: The internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism* (Nova Iorque, Macmillan, 2014).
- 70 D. Andrews, C. Criscuolo e P.N. Gal: *The best versus the rest: The global productivity slowdown, divergence across firms and the role of public policy*, Productivity Working Papers N.º 5 (Paris, OCDE, 2016).
- 71 E. Moretti: *The new geography of jobs* (Nova Iorque, Houghton Mifflin Harcourt, 2012).
- 72 D. Kucera: *New automation technologies and job creation and destruction dynamics*, Employment Policy Brief (Genebra, OIT, 2017).
- 73 Consultar <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/skills-stability/>.
- 74 Ver OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genebra, 2016).
- 75 L. Fontagne e A. Harrison: *The factory-free economy. Outsourcing, servitization, and the future of industry* (Oxford, Oxford University Press, 2017).
- 76 D. Rodrik: “Premature deindustrialization”, in *Journal of Economic Growth* (2016, Vol. 21, pp. 1–33; OIT: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015* (Genebra, 2015); ver também “Arrested development”, in *The Economist*, 4 de outubro de 2014, disponível em: <http://www.economist.com/news/special-report/21621158-model-development-through-industrialisation-its-way-out-arrested-development>.
- 77 OIT: «*Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy*» (Genebra, 2012).

Capítulo 4

- 78 OIT: *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty* (Genebra, 2016).
- 79 Conferência Internacional do Trabalho. 2016. Relatórios da Comissão sobre o trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais: Resolução e conclusões apresentadas para adoção pela Conferência, 105.^a Sessão, Genebra, maio-junho de 2016, Ata Provisória 14-1/1, parágrafo 1.
- 80 OIT: *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs* (Genebra, 2015).
- 81 Conferência Internacional do Trabalho. 2016. Relatórios da Comissão sobre o trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais: Resolução e conclusões apresentadas para adoção pela Conferência. 105.^a Sessão, Genebra, maio-junho de 2016, Ata Provisória 14-1/1, parágrafo 1.
- 82 Para mais informações ver as conclusões relativas ao trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais: OIT: Relatórios da Comissão sobre o trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais: Resolução e conclusões apresentadas para adoção pela Conferência, 105.^a Sessão, Genebra, maio-junho de 2016, Ata Provisória 14-1/1, parágrafo 1. Disponível em: http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_489115.pdf.
- 83 Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP) adotaram um «Quadro Proteger, Respeitar e Reparar», e nos seus Princípios Gerais reconhecem-se as atuais obrigações dos Estados de «respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos e as liberdades fundamentais» e «a necessidade de que os direitos humanos e as obrigações sejam acompanhados de recursos adequados e eficazes em caso de incumprimento» (A. Mermod e S. Idowu: *Corporate social responsibility in the global business world* (Heidelberg, Springer, 2014). Os Princípios Gerais deste quadro reconhecem o papel das empresas como «órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos». Neste sentido, as empresas devem respeitar os direitos humanos, incluindo os que estão previstos na Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais do trabalho. As empresas devem abster-se de «infringir os direitos humanos de terceiros e devem fazer face aos impactos negativos sobre os direitos humanos com os quais estejam envolvidas» e devem procurar «prevenir ou mitigar» tais impactos «diretamente relacionados com operações, produtos ou serviços prestados pelas suas relações comerciais», mesmo se não tiverem contribuído para a sua geração (ver http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf).
- 84 OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genebra, 2016).
- 85 Baseado em dados do Instituto Nacional de Estatística do Reino Unido.
- 86 Royal Society: *Good gigs: A fairer future for the UK's gig economy*, abril de 2017.
- 87 OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genebra, 2016).
- 88 *Ibid.*

Capítulo 5

- 89 Isto tornou-se mais pronunciado e polémico com o projeto Doing Business do Banco Mundial (ver S. Lee e D. McCann: “New direction in labour regulation research”, in S. Lee e D. McCann (eds): *Regulating for decent work: New directions in labour market regulations* (OIT e Palgrave Macmillan, 2011), pp. 1–27, na p. 2.
- 90 OIT: *Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais*. Relatório IV, Conferência Internacional do Trabalho, 105.^a Sessão, Genebra, 2016.
- 91 J. Visser, S. Hayter e R. Gammarano: *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?* Labour Relations and Collective Bargaining, Issue Brief N.º 1 (Genebra, OIT, 2015).
- 92 Consultar <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN05125> (acedido em 12 de maio de 2017); e <https://newint.org/issues/2016/09/01/trade-unions/> (acedido em 12 de maio de 2017).
- 93 Por exemplo, P. Holland, A. Pyman, B.K. Cooper e J. Teicher: «The development of alternative voice mechanisms in Australia: The case of joint consultation», in *Economic and Industrial Democracy* (2009, Vol. 30, N.º 1), pp. 67–92; R.B. Freeman e J. Rogers: *What workers want* (ed. atualizada) (Ithaca, ILR Press; Russell Sage Foundation, 2006).
- 94 B. Brandl e A. Lehr: “The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries”, in *Economic and Industrial Democracy* (2016), 22 pp., disponível em: <https://doi.org/10.1177/0143831X16669842>; Y. Zhu, J. Benson e H. Gospel: “A comparative perspective on employer collective action and employers’ associations in Asia”, in J. Benson, Y. Zhu e H. Gospel (eds): *Employers’ Associations in Asia: Employer Collective Action* (Londres, Routledge, 2017), Capítulo 12.
- 95 *Ibid.*
- 96 F. Traxler: “Economic internationalization and the organizational dilemma of employer associations”, in W. Streeck, J.R. Grote, V. Schneider e J. Visser (eds): *Governing interests: Business associations facing internationalization* (Londres, Routledge, 2006), pp. 93–114.

- 97 B. Brandl e A. Lehr: "The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries", in *Economic and Industrial Democracy* (2016), 22 pp., disponível em: <https://doi.org/10.1177/0143831X16669842>; Y. Zhu, J. Benson e H. Gospel: "A comparative perspective on employer collective action and employers' associations in Asia", in J. Benson, Y. Zhu e H. Gospel (eds): *Employers' Associations in Asia: Employer Collective Action* (Londres, Routledge, 2017), Capítulo 12; K. Ronit e V. Schneider: *Employer and business associations: The state of a rare art and its current challenges* (a publicar).
- 98 J. Visser, S. Hayter e R. Gammarano: *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?* Labour Relations and Collective Bargaining, Issue Brief N.º 1 (Genebra, OIT, 2015).
- 99 No que se refere ao mundo do trabalho, a participação e a experimentação podem ser consideradas fundamentais: pode afirmar-se que «a implementação bem-sucedida dos direitos humanos num contexto de mercado dependerá de processos de aprendizagem coletiva entre atores sociais e económicos» (O. De Schutter e S. Deakin: "Introduction: Reflexive governance and the dilemmas of social regulation", in O. De Schutter and S. Deakin (eds): *Social rights and market forces: Is the open coordination of employment and social policies the future of social Europe?* (Bruxelas, Bruylant, 2005), pp. 1–17).
- 100 J. Habermas: *Between facts and norms: Contributions to a discourse theory of law and democracy* (edição reimpressa) (Cambridge, MA, The MIT Press, 1998); C.S. Nino: *The constitution of deliberative democracy* (Newhaven, CT, Yale University Press, 1996).
- 101 Grupo do Banco Mundial: *World Development Report 2017: Governance and the law* (Washington, DC, Banco Mundial, 2017); A. Sen: *Rationality and freedom* (1.ª ed.) (Cambridge, MA, Belknap Press, 2004).
- 102 A ABVTEX (SQP) gere um Programa de Qualificação de Fornecedores (SQP) dirigido tanto aos fornecedores como aos subcontratantes na cadeia de valor. No âmbito deste programa, e paralelamente às inspeções do trabalho, são realizadas auditorias. Simultaneamente, estas inspeções conduziram frequentemente à emissão de um compromisso juridicamente vinculativo de realizar um ajustamento (ou compromisso de cumprimento) que reforça a obrigação do SQP. Esta inter-relação fortaleceu e apoiou o SQP e destacou a influência dos serviços públicos de inspeção mais além dos fornecedores de primeiro nível, que são normalmente o objeto das visitas que realizam proativamente.
- 103 As ideias teóricas de Hirschman (1970) a respeito ao papel central das organizações para canalizar a «voz» e solicitar «lealdade» em detrimento do «abandono» continuam a ser válidas para explicar os resultados desejados a nível da organização, do local de trabalho e do mercado de trabalho. Ver A. Hirschman: *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and States* (Harvard University Press, Cambridge, MA, e Londres, 1970).
- 104 OIT: *The future of work centenary initiative*, Relatório do Diretor-geral, Relatório I, Conferência Internacional do Trabalho, 104.ª Sessão, 2015.
- 105 E. Webster: «The shifting boundaries of industrial relations: Insights from South Africa», in *International Labour Review* (2015, Vol. 154, N.º 1), pp. 27–36.
- 106 R. Agarwala: *Informal labor, formal politics, and dignified discontent in India* (Cambridge e Nova Iorque, Cambridge University Press, 2013).
- 107 R. Supriya: "Informal workers' aggregation and law", in *Theoretical Inquiries in Law* (2016, Vol. 17, N.º 1), pp. 283–320.
- 108 H. Johnston e C. Land-Kazlauskas: *Organizing on demand: representation, voice and collective bargaining in the "gig" economy*, Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 94 (Genebra, OIT, a publicar).
- 109 R. Gumbrell-McCormick e R. Hyman: *Trade unions in Western Europe: Hard times, hard choices* (Oxford, Oxford University Press, 2013).
- 110 B. Brandl e A. Lehr: "The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries", in *Economic and Industrial Democracy*, 4 de outubro de 2016, doi:10.1177/0143831X16669842.
- 111 W. Streeck, J.R. Grote, V. Schneider e J. Visser: *Governing interests: Business associations facing internationalization* (Londres, Routledge, 2006).
- 112 L. Fraile (ed.): *Blunting neoliberalism: Tripartism and economic reforms in the developing world* (Basingstoke, Reino Unido, Nova Iorque, Palgrave Macmillan, Genebra, OIT, 2010); D. Rodrik: *The new global economy and developing countries: Making openness work* (Washington, DC, Overseas Development Council, 1999); E. Lee: *The Asian financial crisis: The challenge for social policy* (Genebra, OIT, 1998).
- 113 Entre outros exemplos destacam-se a Convenção (n.º 169) relativa aos Povos Indígenas e Tribais, 1989, a Convenção (n.º 177) sobre o Trabalho no Domicílio, 1996 e, mais recentemente, a Convenção (n.º 189) sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011, tendo a OIT mantido um diálogo com a Rede Internacional de Trabalhadores Domésticos na preparação deste instrumento.



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL