

COMISSÃO MUNDIAL
SOBRE O FUTURO DO TRABALHO



Organização
Internacional
do Trabalho

100
1919-2019

Trabalhar Para um Futuro Melhor



TRABALHAR PARA UM FUTURO MELHOR

**COMISSÃO MUNDIAL
SOBRE O FUTURO DO TRABALHO**

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal dos Direitos de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos dessas publicações sem 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 Licensing), *International Labour Office*, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico: rights@ilo.org. Os pedidos desta natureza serão bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados junto de uma organização 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.

Trabalhar para um Futuro Melhor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho
Organização Internacional do Trabalho – Lisboa: OIT, 2019

ISBN:978-972-704-424-5 (versão impressa);
978-972-704-423-8 (PDF)

Tradução: OIT-Brasília (revista)
Revisão da responsabilidade da OIT Lisboa

futuro do trabalho / trabalho digno / desenvolvimento humano / igualdade de género / proteção social / liberdade de associação / horário de trabalho / acordo coletivo / contrato social / desenvolvimento económico e social / papel da OIT

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

Catálogo na fonte

Esta edição 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.

A informação sobre as publicações e produtos digitais da OIT podem ser obtidos através do sítio: www.ilo.org/publns.

Produção gráfica: Regiset

Impresso em Portugal

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Prefácio | 5 |
| SUMÁRIO EXECUTIVO | 9 |
| 1. APROVEITAR O MOMENTO | 17 |
| 2. REALIZAR O CONTRATO SOCIAL: UMA AGENDA CENTRADA NO SER HUMANO | 27 |
| 2.1 Aumentar o investimento nas capacidades das pessoas | 29 |
| APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA PARA TODAS AS PESSOAS | 30 |
| APOIAR AS PESSOAS NAS TRANSIÇÕES. | 32 |
| UMA AGENDA TRANSFORMADORA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO. . . . | 34 |
| REFORÇAR A PROTEÇÃO SOCIAL | 36 |
| 2.2 Aumentar o investimento nas instituições do trabalho | 38 |
| ESTABELECEER UMA GARANTIA LABORAL UNIVERSAL. | 39 |
| REFORÇAR A SOBERANIA SOBRE O TEMPO | 41 |
| REVITALIZAR A REPRESENTAÇÃO COLETIVA | 42 |
| TECNOLOGIA PARA O TRABALHO DIGNO. | 44 |
| 2.3 Aumentar o investimento no trabalho digno e sustentável. . . . | 47 |
| TRANSFORMAR AS ECONOMIAS PARA PROMOVER O TRABALHO DIGNO E SUSTENTÁVEL. | 48 |
| REORIENTAR INCENTIVOS: UM MODELO EMPRESARIAL E ECONÓMICO CENTRADO NO SER HUMANO | 51 |
| 3. ASSUMIR A RESPONSABILIDADE | 57 |
| REVITALIZAR O CONTRATO SOCIAL | 58 |
| AS RESPONSABILIDADES DA OIT | 59 |
| RESPONSABILIDADES E DESAFIOS DO SISTEMA MULTILATERAL. . . . | 60 |
| COMENTÁRIO FINAL. | 61 |
| Notas | 65 |
| Bibliografia | 71 |
| Anexo. Membros da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho | 77 |

PREFÁCIO

Enquanto presidente ou primeiro-ministro, temos tido o privilégio de participar em muitos eventos e processos. Mas, para ambos, termos co-presidido à Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho foi, realmente especial. Esta é uma reflexão sobre as questões abordadas bem como a forma como decorreram os trabalhos desta Comissão.

Temos uma longa experiência, nas nossas trajetórias pessoais, do mundo empresarial e sindical. Conhecemos na primeira pessoa a importância das políticas laborais, mas também o poder que têm as soluções conjuntas alcançadas através do diálogo social entre empregadores e trabalhadores.

Nos nossos respetivos países, África do Sul e Suécia, assistimos e participámos nas transformações sociais, tendo as mudanças do mercado de trabalho assumido um papel primordial. Por isso, agradecemos profundamente a oportunidade de fazer parte deste processo de reflexão sobre as atuais transformações globais que vivem as nossas sociedades.

A Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho iniciou os seus trabalhos em outubro de 2017, a convite do diretor-geral da OIT. No ano seguinte, reuniu quatro vezes, a última das quais em novembro de 2018. Tem sido um diálogo contínuo sobre todos os aspetos do mundo do trabalho, identificando os principais desafios e oportunidades, e tentando apresentar recomendações que todas as partes interessadas deveriam seguir, inclusive governos, empregadores e sindicatos.

Os membros da Comissão representam um conjunto notável de especialistas de todo o mundo, de diferentes setores e origens, e com diferentes experiências e perspetivas. Tem sido um prazer enorme trabalhar com um grupo tão dedicado e competente.

Cada membro da Comissão desenvolveu um trabalho extraordinário. Apesar das agendas ocupadas, todos e todas contribuíram e participaram para além do mero cumprimento das suas obrigações. Fizeram a sua própria pesquisa e participaram em diálogos sobre as políticas num formato de sessões de menor dimensão para aprofundar a análise dos temas selecionados.

Não foi fácil elaborar um relatório conciso centrado nas questões principais. Pode haver pontos de divergência entre os membros da Comissão, nem todos poderão concordar com cada uma das propostas. Durante as discussões foram apresentadas várias ideias importantes, inclusive sobre como implementar as nossas recomendações, que não foi possível incluir no relatório.

Sob a liderança do diretor-geral Guy Ryder, o *Bureau* Internacional do Trabalho foi fundamental na preparação deste relatório, sobretudo por nos ter fornecido os estudos mais recentes e os resultados das políticas. A consultora e redatora da Comissão, Sarah Murray, enriqueceu muito o texto.

Esperamos que o relatório traduza a urgência das mudanças que o mundo do trabalho está a enfrentar e as ideias de como gerir e aproveitar essas transformações. A nossa esperança, agora, é que este relatório inspire mais discussões sobre o amplo conjunto de questões tratadas, por exemplo, como reforçar o espaço democrático para o diálogo social e como alinhar melhor os modelos empresariais com uma agenda centrada no ser humano. Desejamos tornar este relatório tão legível e relevante quanto possível para uma grande variedade de leitores e leitoras: desde responsáveis políticos ao mais alto nível até aos/às jovens estudantes, trabalhadores/as e responsáveis de empresas, empresários/as de plataformas digitais e aquelas pessoas que trabalham na economia informal. Estamos convictos de que se todas as pessoas estiverem conscientes destas mudanças, e se todas forem incluídas e se trabalharem em conjunto para encontrar as soluções, será melhor o futuro do trabalho.

CYRIL RAMAPHOSA

STEFAN LÖFVEN

SUMÁRIO EXECUTIVO



O Futuro do Trabalho

Novas forças estão a transformar o mundo do trabalho. As mudanças envolvidas nesta transformação exigem a tomada de ações determinadas.

Temos pela frente inúmeras oportunidades para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras, aumentar as opções disponíveis, reduzir as assimetrias de género, reverter os prejuízos causados pela desigualdade a nível mundial, e muito mais. No entanto, nada disso acontecerá por si só. Sem ações determinadas, estaremos a caminhar para um mundo que aprofundará as desigualdades e incertezas existentes.

Os avanços tecnológicos – inteligência artificial, automação e robótica – criarão novos postos de trabalho, mas aqueles que perderem os seus empregos nessa transição poderão ser os menos preparados para aproveitar as novas oportunidades. As competências de hoje não terão correspondência nos trabalhos de amanhã e as novas competências adquiridas podem rapidamente tornar-se obsoletas. A ecologização das nossas economias criará milhões de postos de trabalho à medida que adotarmos práticas sustentáveis e tecnologias limpas; em contrapartida, outros postos de trabalho desaparecerão à medida que os países reduzirem a escala das suas indústrias intensivas em carbono e recursos. As transformações demográficas não são de somenos importância. Se é verdade que o aumento da população jovem em algumas regiões do mundo e o envelhecimento das populações noutras podem pressionar os mercados de trabalho e os sistemas de segurança social, abrem-se também, no contexto dessas mudanças, novas possibilidades de construção de sociedades ativas baseadas nos cuidados e na inclusão.

Temos que aproveitar as oportunidades que estas mudanças transformadoras nos oferecem para criar um futuro melhor e alcançar segurança económica, igualdade de oportunidades e justiça social – e, em última instância, reforçar o tecido social das nossas sociedades.

Aproveitar o Momento: Revitalizar o contrato social

A construção desse novo caminho requer uma ação comprometida por parte dos governos, bem como das organizações de empregadores e de trabalhadores. Estes atores devem revitalizar o contrato social que proporciona aos trabalhadores uma participação justa no progresso económico, o respeito pelos seus direitos e a proteção contra riscos em troca da sua contribuição permanente à economia. O diálogo social pode desempenhar um papel fundamental para garantir a relevância deste contrato na gestão das mudanças em curso quando todos os atores do mundo do trabalho participarem plenamente nele, inclusive os muitos milhões de trabalhadores e trabalhadoras atualmente excluídos.

Uma Agenda Centrada no ser Humano

Propomos uma **agenda para o futuro do trabalho centrada no ser humano**, que fortaleça o contrato social, colocando as pessoas e o trabalho que realizam no centro das políticas económicas e sociais e das práticas empresariais. Esta agenda sustenta-se em três pilares de ação que, juntos, impulsionarão o crescimento, a igualdade e a sustentabilidade para as gerações atuais e futuras:

1. AUMENTAR O INVESTIMENTO NAS CAPACIDADES DAS PESSOAS

Ao permitir que as pessoas prosperem numa era digital e neutra de emissões de carbono, a nossa abordagem transcende o capital humano para dimensões mais amplas do desenvolvimento e do progresso das condições de vida, incluindo os direitos e o meio ambiente favorável que contribua para ampliar as oportunidades e melhorar o bem-estar individual.

- ***O direito universal a uma aprendizagem ao longo da vida que permita às pessoas adquirir competências, a reconversão e a requalificação profissional.*** A formação ao longo da vida abrange a aprendizagem formal e informal desde a primeira infância e a educação básica até à aprendizagem na vida adulta. Os governos, os trabalhadores e os empregadores, assim como as instituições de ensino, têm responsabilidades complementares na construção de um ecossistema de aprendizagem ao longo da vida que seja eficaz e adequadamente financiado.
- ***Aumentar os investimentos nas instituições, nas políticas e nas estratégias que apoiarão as pessoas durante as transições do futuro do trabalho.*** Os jovens precisarão de ajuda para navegar na transição cada vez mais difícil da escola para o trabalho. Os trabalhadores mais velhos precisarão de mais opções que lhes permitam permanecer economicamente ativos pelo tempo que escolherem o que contribuirá para a criação de uma sociedade ativa ao longo da vida. Todos os trabalhadores e trabalhadoras precisarão de apoio nas transições no mercado de trabalho, em crescente número, ao longo das suas vidas. As políticas ativas do mercado de trabalho devem ser proativas e os serviços públicos de emprego devem ser ampliados.
- ***Implementar uma agenda transformadora e mensurável para a igualdade de género.*** O mundo do trabalho começa em casa. Da licença parental ao investimento em serviços públicos de prestação de cuidados, as políticas precisam de promover a partilha do trabalho doméstico não remunerado de forma a criar uma igualdade de oportunidades genuína no local de trabalho. Reforçar a voz e a liderança das mulheres, eliminar a violência e o assédio no local de trabalho e implementar políticas de transparência salarial constituem pré-condições para a igualdade entre homens e mulheres. São também necessárias medidas específicas para abordar

a igualdade de género no contexto dos empregos do futuro induzidos pelas novas tecnologias.

- **Oferecer proteção social universal desde o nascimento até a velhice.** O futuro do trabalho requer um sistema de proteção social forte e com capacidade de dar resposta, assente nos princípios da solidariedade e da partilha de risco e apoiando as necessidades das pessoas ao longo do ciclo de vida. Isso exige patamar de proteção social que garanta um nível básico de proteção a todas as pessoas vulneráveis, complementado por regimes contributivos de segurança social que proporcionam níveis mais altos de proteção.

2. AUMENTAR O INVESTIMENTO NAS INSTITUIÇÕES DO TRABALHO

As nossas recomendações procuram fortalecer e revitalizar as instituições do trabalho. Desde a regulamentação e contratos de trabalho aos acordos coletivos e sistemas de inspeção do trabalho, estas instituições constituem os alicerces de sociedades justas. Forjam os caminhos que conduzem à formalização, reduzem a pobreza laboral e garantem um futuro de trabalho com dignidade, segurança económica e igualdade.

- **Estabelecer uma garantia laboral universal.** Todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente do seu acordo contratual ou situação laboral, devem gozar dos direitos fundamentais do trabalho, “um salário que assegure condições de subsistência adequadas” (Constituição da OIT, 1919), limites máximos às horas de trabalho e proteção em termos de segurança e saúde no trabalho. Os acordos coletivos ou leis e regulamentos podem elevar o patamar básico de proteção. Esta proposta também permite que a segurança e a saúde no trabalho sejam reconhecidas como princípios e direitos fundamentais do trabalho.
- **Ampliar a soberania sobre o tempo.** Os trabalhadores e as trabalhadoras precisam de maior autonomia sobre o seu tempo de trabalho, sem deixar de atender às necessidades da empresa. Utilizar a tecnologia para expandir o leque de oportunidades e melhor conciliar o trabalho com a vida pessoal pode ajudá-los a alcançar esse objetivo e lidar com as pressões decorrentes da diluição das fronteiras entre horário de trabalho e tempo pessoal. Serão necessários esforços continuados para implementar limites máximos ao tempo de trabalho e, em paralelo, medidas para melhorar a produtividade, bem como garantia de horas mínimas de trabalho de forma a criar opções reais de flexibilidade e de controlo sobre os horários de trabalho.
- **Assegurar a representação coletiva de trabalhadores e empregadores através do diálogo social, enquanto bem público, promovido ativamente através de políticas públicas.** Todos os trabalhadores e trabalhadoras devem gozar da liberdade de associação e do direito à negociação coletiva, com o Estado como garante desses direitos. As

organizações de trabalhadores e de empregadores devem fortalecer a sua legitimidade representativa por meio de técnicas inovadoras de organização que permitam abranger aqueles e aquelas que estão envolvidos em novos modelos de negócios, inclusive através do uso da tecnologia. Também devem fazer do seu poder de mobilização para trazer diversos interesses para a mesa de negociação.

- **Potenciar e gerir a tecnologia a favor do trabalho digno.** Significa envolver trabalhadores e gestores na negociação da concepção do trabalho. Significa também adotar uma abordagem da inteligência artificial baseada no “ser humano no comando”, que garanta que decisões finais que afetem o trabalho sejam tomadas por seres humanos. Deveria estabelecer-se um sistema de governação internacional para as plataformas digitais de trabalho de forma a exigir que estas plataformas (e os seus clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas. Os avanços tecnológicos exigem também a regulação do uso de dados e da responsabilização quanto aos algoritmos usados no contexto do mundo do trabalho.

3. AUMENTAR O INVESTIMENTO NO TRABALHO DIGNO E SUSTENTÁVEL

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

- **Incentivos para promover investimentos em áreas-chave para o trabalho digno e sustentável.** Esses investimentos também deverão promover a igualdade de género, possibilitando a criação de milhões de empregos e novas oportunidades para micro, pequenas e médias empresas. O desenvolvimento da economia rural, por onde passa o futuro de muitos trabalhadores e trabalhadoras pelo mundo fora, deve tornar-se uma prioridade. Torna-se necessário orientar o investimento para infraestruturas físicas e digitais de alta qualidade para reduzir o fosso existente e apoiar serviços de elevado valor acrescentado.
- **Rever as estruturas de incentivos às empresas a favor de abordagens de investimento de mais longo prazo, e explorar indicadores adicionais de desenvolvimento humano e bem-estar.** Estas ações podem incluir políticas orçamentais justas, revisão das normas contabilísticas das empresas, maior representação de *stakeholders* e mudanças nas práticas de reporte. Novas formas de medir o progresso dos países também precisam de ser desenvolvidas para aferir as dimensões distributivas do crescimento, do valor do trabalho não remunerado realizado ao serviço de famílias e comunidades, assim como as externalidades da atividade económica, como por exemplo, a degradação do meio ambiente.

Assumir a Responsabilidade

Apelamos a todas as partes interessadas que assumam a responsabilidade de construir um futuro do trabalho que seja justo e equitativo. A adoção de medidas urgentes para fortalecer o contrato social em cada país requer que se aumente o investimento nas capacidades das pessoas e nas instituições do trabalho, e aproveitar as oportunidades a favor do trabalho digno e sustentável. Os países precisam de estabelecer estratégias nacionais sobre o futuro do trabalho através do diálogo social entre os governos e as organizações de trabalhadores e empregadores.

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

A OIT tem um papel único a desempenhar no apoio ao cumprimento desta agenda, orientada pelo seu mandato normativo baseado nos direitos e em pleno respeito pelo seu carácter tripartido. A OIT pode tornar-se um ponto focal, no sistema internacional, para o diálogo social, a orientação e análise das estratégias nacionais orientadas para o futuro do trabalho, bem como para a análise da forma como a aplicação da tecnologia pode afetar positivamente a conceção do trabalho e o bem-estar no trabalho..

Além disso, recomendamos que seja dada atenção especial à universalidade do mandato da OIT. Isto implica a ampliação das suas atividades para incluir aqueles e aquelas que historicamente permaneceram excluídos da justiça social e do trabalho digno, especialmente quem trabalha na economia informal. Implica, igualmente, ações inovadoras para enfrentar a crescente diversidade de situações em que o trabalho é realizado, em particular o fenómeno emergente do trabalho mediado digitalmente no contexto da economia de plataformas. Consideramos que a garantia laboral universal é uma ferramenta adequada para lidar com estes desafios e recomendamos que a OIT considere urgente a sua implementação.

Vemos este relatório como o início de um percurso. Uma vez que a OIT reúne os governos, os empregadores e os trabalhadores de todo o mundo, está em boa posição para servir de bússola e guia no caminho que temos pela frente.

APROVEITAR O MOMENTO



1. APROVEITAR O MOMENTO

É o trabalho que garante a nossa subsistência. Permite satisfazer as nossas necessidades materiais, evitar a pobreza e construir uma vida digna. Para além de satisfazer as nossas necessidades materiais, o trabalho pode dar-nos um sentido de identidade, de pertença e de propósito. Pode ampliar as nossas escolhas, permitindo-nos ter uma visão otimista do nosso próprio futuro.

O trabalho assume também uma dimensão coletiva ao proporcionar uma rede de relações e de interações que modelam a coesão social. A maneira como organizamos o trabalho e os mercados de trabalho desempenha um papel importante na determinação do nível de igualdade alcançado pelas nossas sociedades.

Mas, o trabalho também pode ser perigoso, insalubre e mal remunerado, imprevisível e instável. E, em vez de nos proporcionar uma maior confiança nas nossas possibilidades, pode fazer-nos sentir física e emocionalmente reféns. E para quem não consegue encontrar trabalho, essa situação pode ser uma fonte de exclusão.

Enfrentamos agora um dos desafios mais importantes dos nossos tempos, pois as mudanças fundamentais e disruptivas na vida profissional afetam inerentemente as nossas sociedades como um todo. Novas forças estão a transformar o mundo do trabalho (ver Quadro 1). Os avanços tecnológicos – inteligência artificial, automação e robótica – criarão novos postos de trabalho, mas aqueles que perderem os seus empregos nessa transição poderão ser os menos preparados para aproveitar as novas oportunidades¹. As competências de hoje não terão correspondência nos trabalhos de amanhã e as novas competências adquiridas podem rapidamente tornar-se obsoletas. Se se deixar que siga o seu curso atual, a economia digital provavelmente ampliará tanto as diferenças regionais como as de género. E os *sites* de *crowdworking* e o trabalho mediado por aplicações que compõem a economia de plataformas digitais poderão recriar as práticas de trabalho do século XIX e as futuras gerações de “trabalhadores digitais”.² A transição para um futuro do trabalho que respeite o planeta e procure travar as mudanças climáticas perturbará ainda mais os mercados de trabalho. O crescimento da população jovem nalgumas regiões está destinado a agravar o desemprego jovem e as pressões migratórias. Noutras regiões, o envelhecimento das populações irá pressionar os sistemas de segurança social e dos cuidados. No contexto dos nossos esforços criação de trabalho digno³ tornou-se, se, por isso mais difícil.

Estes novos desafios acrescentam aos problemas existentes ameaçando ainda ampliá-los (ver infografia na pág. 20). O desemprego permanece em níveis inaceitavelmente altos e mil milhões de pessoas trabalham

Quadro 1. Estimativas das Transformações Futuras no Mercado de Trabalho

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



344

MILHÕES DE EMPREGOS

Emprego

344 milhões de empregos precisam de ser criados até 2030, além dos 190 milhões de empregos necessários para travar o desemprego atual.

Modelo Econométrico de Tendências da OIT (maio 2018)



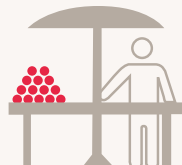
190

MILHÕES DE PESSOAS

Desemprego

190 milhões de pessoas estão desempregadas, das quais 64,8 milhões são jovens.

OIT, 2018b



2000

MILHÕES DE PESSOAS

Emprego informal

2000 milhões de pessoas baseiam o seu sustento na economia informal.

OIT, 2018a



300

MILHÕES DE PESSOAS

Pobreza no Trabalho

300 milhões de trabalhadores vivem na pobreza extrema (<1,90 dólares/dia).

OIT, 2018b



2,78

MILHÕES DE PESSOAS

Acidentes e Doenças Profissionais Mortais

2,78 milhões de pessoas morrem anualmente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

OIT, 2018b



36,1%

Horário de Trabalho

36,1% da força de trabalho global trabalha um número excessivo de horas (mais de 48 horas por semana).

Messenger, 2018



1,8%

Salários

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

OIT, 2018d



20%

Diferencial salarial entre homens e mulheres

As mulheres recebem cerca de 20% menos do que os homens.

OIT, 2018d



1%

Desigualdade

Entre 1980 e 2016, a parcela dos 1% mais ricos da população mundial viu o seu rendimento global aumentar 27%, enquanto os 50% mais pobres receberam apenas mais 12%.

Alvaredo et al., 2018



53,6%

Exclusão Digital

Apenas 53,6% de todos os lares têm acesso à Internet. Nos países emergentes, a percentagem é de apenas 15%.

UIT, 2017

em empregos informais.⁴ Um número surpreendente de 300 milhões de trabalhadores e trabalhadoras vivem em situação de pobreza extrema.⁵ Milhões de homens, mulheres e crianças são vítimas de escravidão moderna.⁶ Há um número muito elevado que trabalha por longos períodos e milhões ainda morrem de acidentes de trabalho todos os anos.⁷ O stress no local de trabalho aumentou o risco para a saúde mental.⁸ O crescimento salarial não acompanhou o crescimento da produtividade⁹ e a parte do rendimento nacional destinada aos trabalhadores diminuiu. O fosso entre os ricos e todos os outros está a crescer.

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

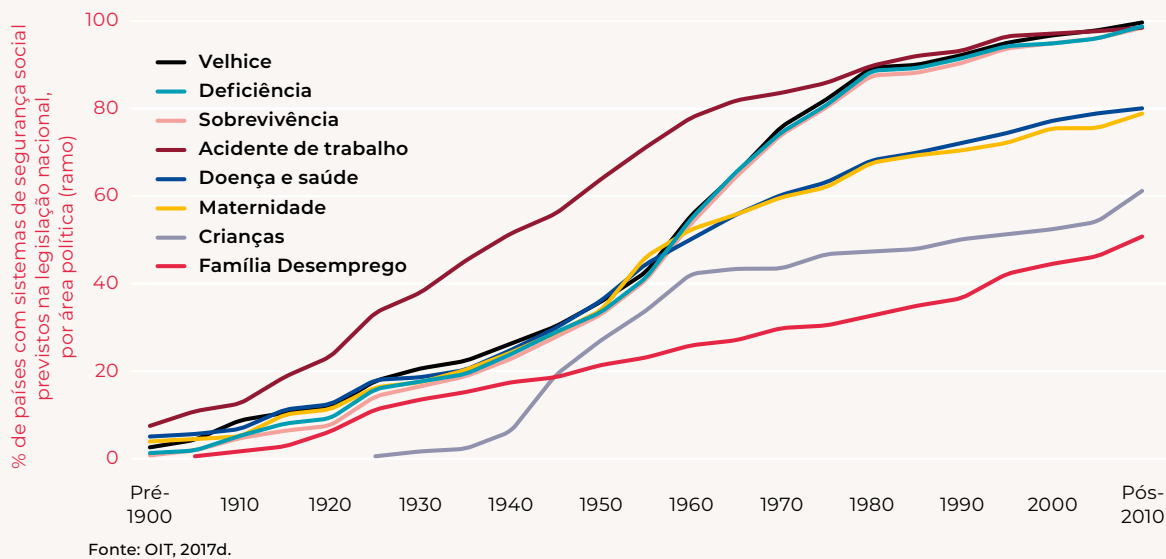
A combinação destes desafios tem consequências para a justiça social e para a paz. Constitui, também, uma ameaça aos padrões de prosperidade partilhada que permitiram manter as sociedades coesas, comprometendo a confiança nas instituições democráticas. A insegurança crescente e a incerteza alimentam o isolacionismo e o populismo. Preocupam-nos o retrocesso que se observa nas sociedades e economias abertas.

Ainda assim, – também somos convocados para oportunidades excepcionais. Os avanços tecnológicos não estão apenas a ampliar as opções sobre onde e quando trabalhar, mas também a criar novos e melhores empregos. A redução da nossa pegada de carbono oferece enormes oportunidades para responder às necessidades de crescimento, desenvolvimento e emprego e melhorar os meios de subsistência rurais. Assegurar que as mulheres possam progredir na força de trabalho desencadeará um novo potencial e impulsionará o crescimento económico.

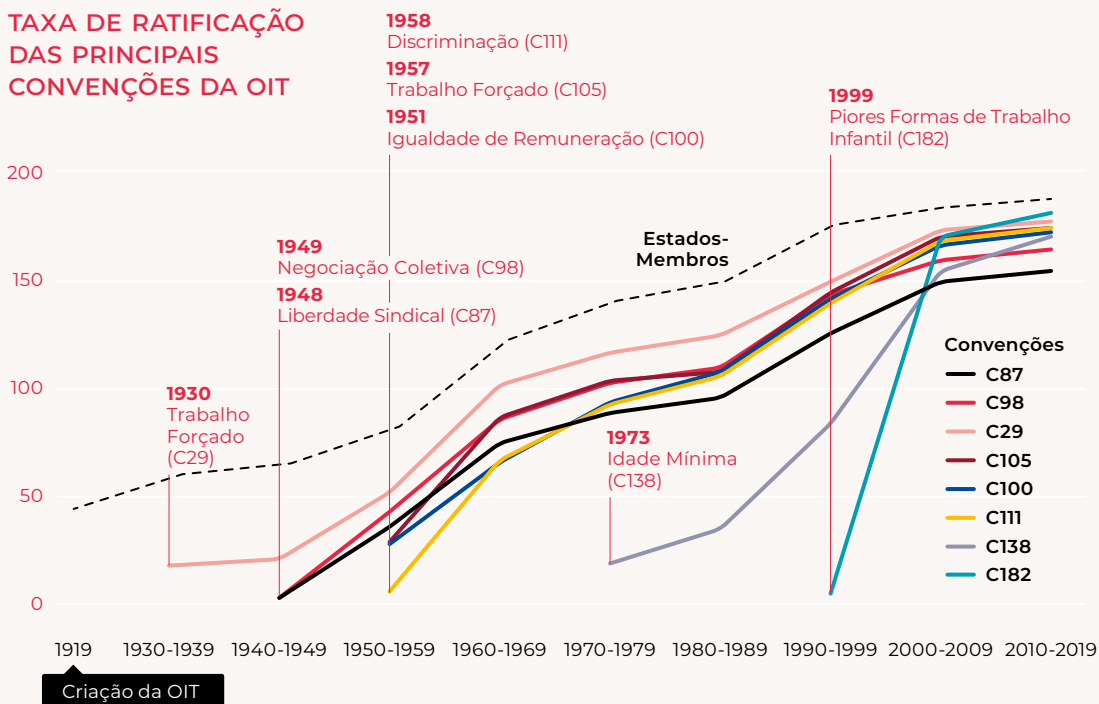
O acesso à educação, à formação e às tecnologias pode transformar as comunidades rurais. Se as pessoas mais velhas puderem manter-se ativas e ocupadas, enriquecerão a sociedade e a economia com os seus conhecimentos e experiência. Capacitar jovens, rapazes e raparigas, para atingir o seu pleno potencial e aproveitar as oportunidades emergentes criará as condições para que se tornem, no presente, nos agentes de mudança.

Precisamos de aproveitar o momento, proporcionar respostas credíveis às preocupações das pessoas e dar a conhecer as inúmeras oportunidades que essas mudanças proporcionam. É aqui que residem as sementes da transformação, o dinamismo e a possibilidade de elaborar um programa de ação que melhorará a vida de todas as pessoas. Mas sem uma ação determinada estaremos a caminhar, sonâmbulos, para um mundo que agrava a desigualdade, aumenta a incerteza e reforça a exclusão, com repercussões negativas a nível político, social e económico.

PROGRAMAS DE PROTEÇÃO SOCIAL PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO NACIONAL POR ÁREA POLÍTICA, ANTERIORES A-1900 ATÉ PÓS-2010



TAXA DE RATIFICAÇÃO DAS PRINCIPAIS CONVENÇÕES DA OIT



Não é a primeira vez que uma alteração profunda no mundo do trabalho exige uma resposta global coletiva e mundial. Em 1919, na sequência de uma devastadora guerra mundial, os governos, os patrões e os trabalhadores uniram-se, com base num compromisso comum com a justiça social, e fundaram a Organização Internacional do Trabalho (OIT) porque “existem condições de trabalho que implicam para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco; e (...) é urgente melhorar essas condições”.¹² Hoje como então, a paz e a estabilidade duradouras dependem da justiça social.

Os fundadores da OIT confiaram à Organização a elaboração de normas internacionais do trabalho e de políticas concebidas para humanizar as condições de trabalho. O princípio fundamental que orientou essas normas foi o de que o trabalho não é uma mercadoria e que os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e de dignidade, de segurança económica e em igualdade de oportunidades. Isto é verdade ainda hoje. Estamos convencidos de que a adesão a estes princípios beneficiará consideravelmente as sociedades à medida que estas vão transitando no contexto das mudanças que se estão a operar no mundo do trabalho.

A Constituição da OIT continua a ser o contrato social universal mais ambicioso da história.¹³ Neste contexto, existe agora uma ampla variedade de acordos entre países e regiões, independentemente do seu nível de desenvolvimento, que definem as relações entre o governo e os cidadãos, os trabalhadores e as empresas e os diferentes grupos da população. Adaptados a condições específicas, estes contratos sociais refletem um entendimento comum de que, em troca da contribuição dos trabalhadores para o crescimento e a prosperidade, é-lhes garantida uma participação justa nesse progresso, com respeito pelos seus direitos e proteção contra alguns dos aspetos mais imprevisíveis da economia de mercado.

A força de contratos sociais viáveis está no processo contínuo de diálogo social entre os principais atores do mundo do trabalho.¹⁴ Quando funciona como é esperado, o diálogo social promove a participação, a justiça e a legitimidade. Produz soluções justas e duradouras para os problemas mais controversos do mundo do trabalho e que, em geral, são amplamente acolhidas por quem participou na sua elaboração.

A execução desses contratos tem gerado um progresso sem precedentes no mundo do trabalho. A incidência do trabalho infantil diminuiu drasticamente,¹⁵ o crescimento dos rendimentos retirou milhões de pessoas da pobreza laboral,¹⁶ as mulheres entraram no mercado de trabalho em maior número e o número de horas anuais de trabalho foram progressivamente reduzidas.¹⁷ Embora, há um século, fossem poucos os países a

terem sistemas de proteção social, hoje, a maioria dos países tem pelo menos sistemas básicos.¹⁸ Graças ao reconhecimento e ao respeito pelos seus direitos, os trabalhadores e as trabalhadoras têm uma voz ativa no trabalho. E as organizações de empregadores e de trabalhadores participam cada vez mais na mesa de negociações das políticas no quadro do diálogo social. É importante destacar que a justiça social, o pleno emprego e o trabalho digno figuram expressamente na Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável.

No entanto, as forças poderosas que moldam o futuro do trabalho exigem uma ação que não seja menos transformadora do que aquela que foi adotada na fundação da OIT. Os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores precisam de revitalizar o contrato social para responder aos desafios que vamos enfrentar no futuro.

Neste momento crucial, é importante reconhecer que a implementação do contrato social a nível mundial ocorreu, de forma desigual em alguns países e, de forma imperfeita noutros. Além disso, as instituições formais que sustentam esses contratos sociais não chegam à maioria dos trabalhadores e trabalhadoras do mundo, muitos dos quais trabalham na economia rural e informal. Isto tem levado à sua exclusão do diálogo social. Decisões que afetam as suas vidas têm sido tomadas sem a sua participação. Uma das consequências, tem sido o crescimento de graves e inaceitáveis níveis de desigualdade em todas as sociedades e também entre gerações,¹⁹ uma situação na qual todos perdem. A ausência ou o fracasso do contrato social prejudica todos.

Apelamos a uma nova abordagem que coloque as pessoas e o seu trabalho no centro da política económica e social e da prática empresarial: **uma agenda centrada no ser humano para o futuro do trabalho**. Esta agenda centra-se em três pilares de ação. Primeiro, significa investir nas capacidades das pessoas, permitindo-lhes adquirir competências, reconvertê-las, atualizá-las, e apoiando-as nas várias mudanças que vão enfrentar ao longo da sua trajetória de vida. Em segundo lugar, envolve o investimento nas instituições do trabalho para garantir um futuro do trabalho com liberdade, dignidade, segurança económica e igualdade. Terceiro, investir no trabalho digno e sustentável e definir regras e incentivos para alinhar a política económica e social e as práticas empresariais com esta agenda. Ao aproveitar as tecnologias transformadoras, as oportunidades demográficas e a economia verde, esses investimentos podem ser poderosos motores de justiça e de sustentabilidade para as atuais e futuras gerações.

Esta agenda marca uma mudança de direção. Reorienta a economia para um caminho de crescimento e desenvolvimento centrado no ser humano. Proporciona a oportunidade de criar trabalho digno, facilitar a passagem do emprego informal para o formal na economia informal e acabar com a pobreza no trabalho²⁰. Contribui para o reforço dos

rendimentos familiares e do poder de compra necessários para impulsionar o crescimento. Num momento em que se agrava a preocupação com o crescimento insuficiente da produtividade e a difusão desigual de inovações tecnológicas, esta proposta oferece os meios para aumentar a produtividade do trabalho. Cria incentivos que ajudam os negócios e os mercados financeiros a reorientarem-se para uma forma mais sustentável e equitativa de criação de valor. Restabelece, igualmente, o investimento na economia, a favor da produção de bens, de infraestruturas e de serviços que tanto criam empregos como melhoram os níveis de vida. E, além disso, incentiva a inovação e a diversificação económica.

Apelamos a todos os atores do mundo do trabalho a envolverem-se na formulação de políticas nacionais e internacionais que contribuam para apoiar cada pessoa a alcançar o que quer e o que precisa com o trabalho.

REALIZAR O CONTRATO SOCIAL: UMA AGENDA CENTRADA NO SER HUMANO



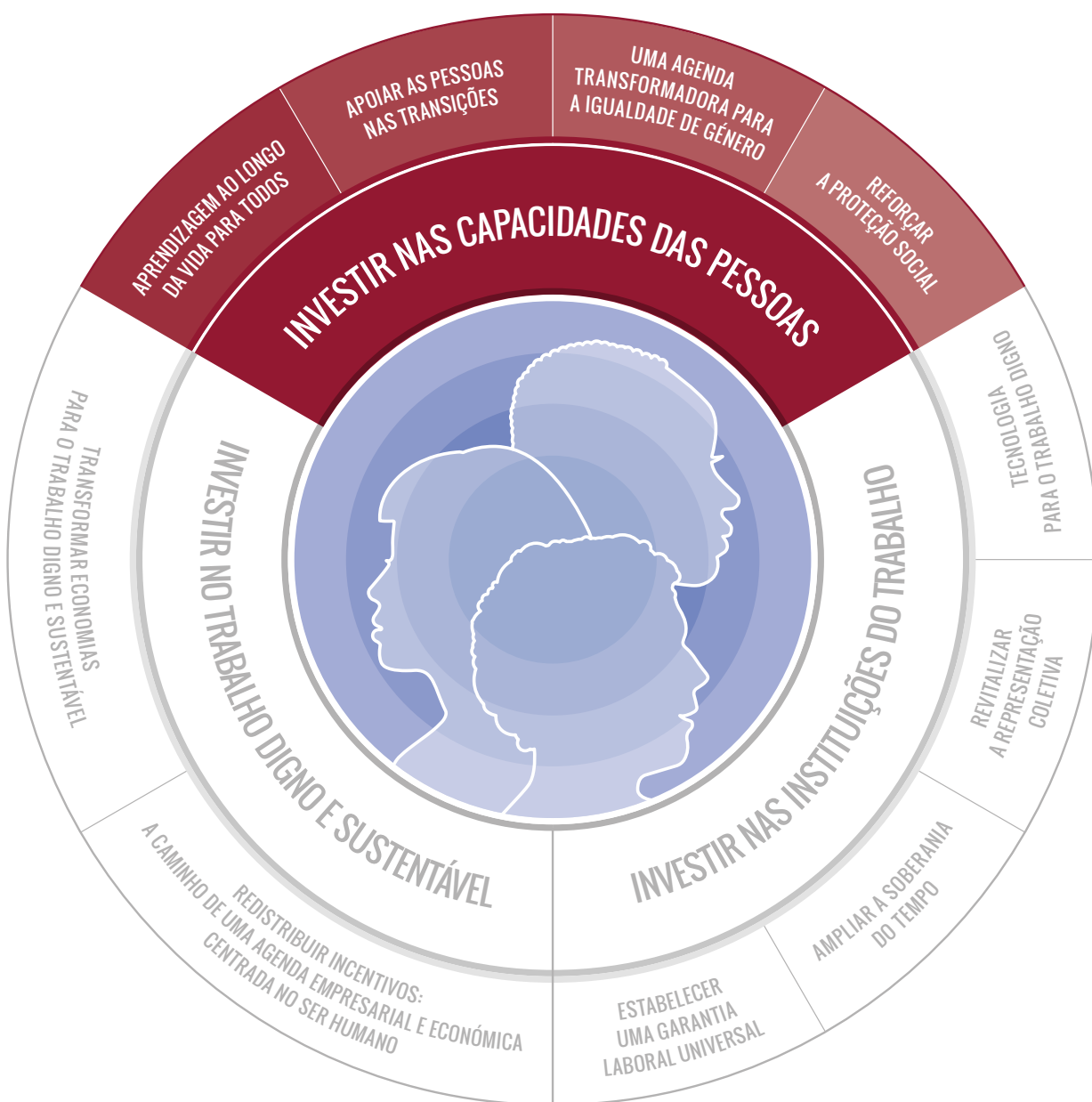
2. REALIZAR O CONTRATO SOCIAL: UMA AGENDA CENTRADA NO SER HUMANO

A nossa agenda, centrada no ser humano, é orientada para o futuro e incide no desenvolvimento das capacidades humanas necessárias para prosperar numa era digital livre de emissões de carbono. Não se trata de fazer com que as pessoas se adaptem a esta nova agenda. É uma visão mais ousada, que procura orientar as transformações em curso para um futuro do trabalho que proporcione dignidade, segurança e oportunidades iguais, ampliando as liberdades humanas. Apoia as pessoas durante as transições, procura aproveitar as vantagens das oportunidades demográficas e contribui para uma sociedade ativa ao longo da vida.²¹ Aborda as perspetivas de realização do contrato social para as gerações futuras.

A nossa agenda centra-se também no desenvolvimento das capacidades institucionais que servem de fundamento a sociedades justas. Isso significa renovar os fundamentos democráticos dos nossos mercados de trabalho e fortalecer o diálogo social, proporcionando a cada pessoa a possibilidade de se exprimir sobre as mudanças em curso e sobre a qualidade da sua vida profissional. Significa assegurar os direitos fundamentais no trabalho, garantindo que todos os trabalhadores e trabalhadoras beneficiem de uma proteção adequada e gerir ativamente a tecnologia para garantir trabalho digno.

Esta agenda, também procura aproveitar o potencial transformador das mudanças em curso para criar trabalho digno nas novas economias – verde, digital, dos cuidados –, garantindo que todo o trabalho seja digno e sustentável. E como o futuro do trabalho dependerá da decisão que adotarmos sobre como organizamos a economia, como gerimos os nossos negócios, como valorizamos os diferentes tipos de trabalho e como esse trabalho contribui para as nossas comunidades, nesse sentido reavalia as regras, incentivos e medidas que norteiam essas decisões.

2.1 Aumentar o Investimento nas Capacidades das Pessoas



Investir nas capacidades das pessoas irá proporcionar-lhes a oportunidade de realizar todo o seu potencial e de alcançar o tipo de vida que anseiam de acordo com os seus valores.²² É a pedra angular de um contrato social revitalizado e vai muito além do investimento em capital humano, abrangendo as dimensões mais amplas do desenvolvimento humano, incluindo os direitos que ampliam o leque de escolhas das pessoas e melhoram o seu bem-estar.

Esta abordagem apoia-se em quatro elementos fundamentais: um direito universal à aprendizagem ao longo da vida, o apoio às pessoas no contexto das transições, uma agenda transformadora para a igualdade de género e uma proteção social mais forte. Não se trata de considerações políticas a *posteriori* ou de benefícios sociais que apenas são possíveis quando um país atinge um certo nível de desenvolvimento. Pelo contrário, todos os países devem considerar o investimento nas capacidades das pessoas, como prioridade central da política económica, para que o trabalho possa contribuir plenamente para o desenvolvimento humano.

APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA PARA TODAS AS PESSOAS

Apelamos ao reconhecimento formal do direito universal à aprendizagem ao longo da vida e que se estabeleça um sistema eficaz de aprendizagem ao longo da vida.

Desde as mudanças na organização do trabalho até às novas tecnologias que estão a chegar às explorações agrícolas, às fábricas e aos escritórios, a mudança é uma característica constante do mundo do trabalho. Aproveitar as transformações em curso para abrir portas e criar oportunidades para o desenvolvimento humano exige que os trabalhadores e as trabalhadoras tenham direito à aprendizagem ao longo da vida.²³ Esta é uma dimensão fundamental para que as pessoas possam beneficiar das oportunidades geradas pelas novas tecnologias e das atividades laborais emergentes.

A aprendizagem ao longo da vida engloba a aprendizagem formal e informal desde a primeira infância e à educação básica até ao ensino de adultos, combinando competências básicas, sociais e cognitivas (como o aprender a aprender) e as competências necessárias para o emprego, profissão ou setor específico. A aprendizagem ao longo da vida vai para além das competências necessárias para trabalhar, compreende, também, o desenvolvimento de das capacidades necessárias para participar numa sociedade democrática. Proporciona a jovens e a pessoas em situação de desemprego uma via para a inclusão no mercado de trabalho. Tem também um potencial transformador: o investimento, desde cedo, na aprendizagem, facilita a aprendizagem em fases posteriores da vida e, por sua vez, está ligado à mobilidade social intergeracional, ampliando as escolhas das gerações futuras.²⁴

Estabelecer um ecossistema eficaz de aprendizagem ao longo da vida é uma responsabilidade conjunta, que exige o envolvimento ativo e o apoio dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, assim como das instituições de ensino.

Para que a aprendizagem ao longo da vida constitua um direito, os governos terão que ampliar e reconfigurar determinadas instituições, de que são exemplo, as políticas de desenvolvimento de competências, os serviços de emprego e os sistemas de formação para que ofereçam aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e o apoio financeiro de que necessitam para aprender. A probabilidade dos trabalhadores e trabalhadoras se envolverem na aprendizagem de adultos é maior se obtiverem a garantia da manutenção de rendimento e de segurança no trabalho. As organizações de empregadores e de trabalhadores também têm um papel importante neste ecossistema, inclusive através da antecipação de necessidades futuras em matéria de competências e participando na sua execução.

Os governos devem conceber mecanismos de financiamento adequados, adaptados aos seus contextos nacionais e setoriais. Dada a permanente importância da no local de trabalho, os empregadores precisam de contribuir para o seu financiamento. Nos casos em que gerem os seus próprios programas de formação, podem trabalhar com as organizações de trabalhadores para conceber os referenciais relevantes e atrair fundos para estes programas. Consideramos que é necessário identificar opções viáveis para incentivar as empresas a aumentarem o investimento em formação, analisando, inclusive olhando para o modo como as normas contabilísticas tratam os custos da formação.

Propomos o estabelecimento de um sistema de direitos de formação através de um sistema de “seguro de emprego” reconfigurado ou de “fundos sociais” que permitiriam aos trabalhadores e às trabalhadoras tirarem licenças remuneradas para participarem na formação. Poderiam ter direito a um determinado número de horas de formação, independentemente do tipo de trabalho que executassem. Este sistema tem a vantagem de apoiar quem tem maior necessidade de formação contínua, em particular aqueles e aquelas que trabalham por conta própria ou em pequenas e médias empresas, onde a probabilidade de beneficiar de formação financiada pelo empregador é menor.

Nos países em que a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras têm trabalhos informais, recomendamos a criação de fundos nacionais ou setoriais de educação e de formação. Geridos por conselhos tripartidos, estas instituições proporcionariam o acesso à educação e à formação, incidindo em especial nas competências profissionais.

*Apelamos
ao reconhecimento
formal do direito
universal
à aprendizagem
ao longo da vida
e à criação de um
sistema de formação
contínua*

As tecnologias digitais abrem novas possibilidades para uma ampla participação na formação, bem como a possibilidade de superar as limitações de tempo e de recursos através de modalidades de aprendizagem flexíveis e mais curtas. Deve contudo ser assegurada a sua qualidade. Isso deve ocorrer no contexto do acesso a uma educação universal de qualidade, ministrada por professores e professoras com boa formação e bem remunerados, cujas competências, conhecimentos e orientação não possam ser substituídos por tecnologia.

Recomendamos que os governos criem mecanismos que garantam a qualidade da aprendizagem ao longo da vida e, juntamente com as organizações patronais e de trabalhadores, supervisionem a eficácia do sistema de aprendizagem ao longo da vida. Para que a aprendizagem se torne verdadeiramente ao longo da vida, deve haver portabilidade das competências, o que requer o estabelecimento de uma estrutura comum de reconhecimento de competências, tanto no plano nacional como no internacional.

Um sistema sólido de aprendizagem ao longo da vida, combinado com a proteção social universal, permite que trabalhadores e trabalhadoras se responsabilizem por e uma participação proativa na sua própria formação. Isto implica, antecipar as competências que serão necessárias para manterem os seus empregos, identificar como poderão adquiri-las participar na formação necessária, sabendo que podem investir o seu tempo e assumir o risco.

APOIAR AS PESSOAS NAS TRANSIÇÕES

Apelamos a mais investimentos nas instituições, políticas e em estratégias que ajudarão as pessoas ao longo das transições no contexto do futuro do trabalho.

A vida profissional envolveu sempre transições: da escola para o trabalho, a maternidade e a paternidade, as mudanças de emprego e a entrada na reforma.²⁵ O desafio dessas transições é exacerbado pelas transformações mundiais em curso – mudanças tecnológicas e demográficas, e a transição para uma economia com baixas emissões de carbono. Apoiar as pessoas nestas transições, ampliará as suas escolhas e proporcionará segurança para lidar com a mudança. Deste modo as pessoas terão mais condições para decidirem sobre o seu futuro profissional e as sociedades serão capazes de tirar mais partido das vantagens demográficas nalgumas regiões e criar sociedades ativas ao longo da vida noutras regiões.

A transição da escola para o trabalho é um momento decisivo para jovens, mas também um momento em que um número significativo pode ficar para trás. A incapacidade de superar com sucesso essa transição deixa marcas permanentes nas suas vidas.²⁶ Esse desafio será agravado no futuro pelo rápido crescimento da população jovem em algumas regiões, nas quais o desemprego entre a população jovem está a aumentar ao mesmo tempo que os níveis de educação.²⁷ Se não se aproveitar este enorme potencial, sofreremos consequências sociais e de desenvolvimento a longo prazo. A população jovem precisa de um forte apoio nesta transição para se integrar nos mercados de trabalho e se tornar membro ativo das nossas sociedades.

Recomendamos aos governos que aumentem as oportunidades de trabalho digno para a população jovem através de programas de emprego e de apoio ao empreendedorismo jovem. O setor privado tem um papel especial a desempenhar na oferta de estágios profissionais de qualidade, a sua primeira oportunidade de trabalhar. O trabalho deve ser remunerado de acordo com o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Deve ser dada especial atenção à promoção do acesso e participação na aprendizagem ao longo da vida para os/as jovens que não trabalham, não estudam, nem frequentam formação para assegurar a sua inclusão social. A interação e a cooperação entre países com populações envelhecidas e aqueles com populações jovens gerarão benefícios ao nível do mercado de trabalho para todas as pessoas.

Os trabalhadores e trabalhadoras mais velhos constituem um ativo das nossas economias e sociedades, principalmente à medida que as suas vidas profissionais se prolongam.²⁸ Recomendamos, portanto, que lhes seja dado um maior apoio para diversificar as suas escolhas e favorecer uma sociedade ativa ao longo da vida.²⁹ Para quem quiser continuar na vida ativa deve ter apoio para esse efeito, designadamente através de esquemas flexíveis de trabalho incluindo horários reduzidos e o teletrabalho.³⁰ Os governos poderiam aumentar as oportunidades de reforma parcial ou aumentar a idade de reforma de forma opcional, enquanto protegem as pessoas mais velhas de terem de trabalhar além dos seus limites. A tecnologia oferece novos e inovadores meios de adaptação ao trabalho e aos locais de trabalho para facilitar a permanência no emprego dos trabalhadores e trabalhadoras mais velhos e daqueles e daquelas que têm ou desenvolveram uma deficiência ao longo da sua vida profissional. Em muitos países, as pessoas mais velhas, seja na agricultura de subsistência, seja nos empregos de baixos salários no comércio a retalho, não podem deixar de trabalhar. Assegurar pelo menos uma pensão básica para todas as pessoas permitiria que quem quiser trabalhar para além da idade de reforma pudessem reduzir o seu horário ou, caso desejassem, deixassem de trabalhar mitigando a pobreza na velhice.

Apelamos a mais investimentos nas instituições, nas políticas e nas estratégias que apoiarão as pessoas ao longo das transições do futuro do trabalho.

Para apoiar as pessoas nas transições no mercado de trabalho, cada vez mais frequentes, os governos precisam de aumentar o investimento nos serviços públicos de emprego (SPE), combinando serviços digitais com o aconselhamento pessoal e os serviços de colocação, e melhorando as informações do mercado de trabalho para apoiar os processos de tomada de decisão. Tornando proativas as políticas ativas do mercado de trabalho, os trabalhadores e trabalhadoras estarão em melhores condições para enfrentar essas transições.

Precisam de ser encontrados novos mecanismos para reconfigurar os direitos ao nível da proteção no desemprego, de formação e das licenças, enquanto de emprego, melhorando a empregabilidade (por exemplo, através de formação para o emprego, o trabalho por conta própria ou o empreendedorismo) e proporcionando aos trabalhadores e trabalhadoras condições para poderem fazer face à eventualidade da perda de emprego. Deve, ainda, ser reforçada a colaboração entre os SPE e as outras organizações parceiras, incluindo as do setor privado.

São desafios coletivos que exigem respostas coletivas. O diálogo social e a negociação coletiva desempenham um papel fundamental para reforçar a resiliência e a adaptação. Os acordos de transição entre as organizações de empregadores e de trabalhadores no plano setorial podem proporcionar uma intervenção precoce, aconselhamento e apoio financeiro.

UMA AGENDA TRANSFORMADORA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Apelamos a uma agenda transformadora e mensurável para a igualdade entre homens e mulheres no contexto do futuro do trabalho.

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

Enquanto muitas portas foram abertas para melhorar a participação das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda realizam três quartos de todo o trabalho não remunerado.³¹ Em muitos países, as mulheres são frequentemente encorajadas a ingressar nas áreas de predominância masculina, mas os homens raramente são encorajados a entrar em profissões tradicionalmente de predominância feminina. O trabalho que as mulheres executam é frequentemente visto como “secundário” em relação ao dos homens, ainda que muitas mulheres em

todo o mundo sejam as únicas responsáveis pelo agregado familiar. Além disso, a luta pela igualdade de género continua a ser, em grande medida, considerada como uma “questão de mulheres”. Já não funcionam as abordagens das últimas décadas, as sociedades precisam de se concentrar nos fatores decisivos da mudança.³²

A igualdade de género começa em casa. Recomendamos a adoção de políticas que promovam a partilha dos cuidados e das responsabilidades domésticas entre homens e mulheres. Este processo inclui a criação e o alargamento das licenças que incentivem os dois progenitores a dividir as responsabilidades com o cuidar de forma igualitária. Esta situação exigirá um maior investimento em serviços públicos na área dos cuidados (ver secção 2.3) para garantir uma divisão equilibrada do trabalho de prestação de cuidados, não apenas entre homens e mulheres mas, também, entre o Estado e a família. Em muitos países, os investimentos noutros serviços públicos poderão reduzir o tempo dedicado ao trabalho não remunerado, de que é exemplo a recolha de água.

Recomendamos que se adotem medidas para garantir a prestação de contas pelo progresso na igualdade entre homens e mulheres. Só tem valor aquilo que conseguimos medir. Levar em conta o trabalho de prestação de cuidados não remunerado pode transformar a ideia que se tem sobre o seu valor e proporcionar uma imagem mais clara sobre o bem-estar nacional e mundial. As políticas de transparência salarial, incluindo as exigências de reporte obrigatório e as medidas que protegem os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras a partilharem informações, podem tornar mais clara a dimensão das diferenças salariais entre homens e mulheres e facilitar a sua correção.³³ Uma série de instrumentos de ação positiva – desde quotas, e metas ao estabelecimento de planos de igualdade – devem ser desenvolvidos, medidos e permanentemente atualizados para garantir que continuam a ser relevantes na luta contra as desigualdades de género.

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

A tecnologia pode desempenhar um papel importante na concretização da igualdade entre homens e mulheres. Os telemóveis podem facilitar o conhecimento e o acesso às oportunidades de emprego. O acesso ao financiamento e ao crédito através de serviços bancários móveis pode dar um enorme impulso ao empreendedorismo das mulheres na economia rural. Ao mesmo tempo, dados mais recentes revelam que os novos modelos de negócios na economia digital estão a perpetuar a

*Apelamos
a uma agenda
transformadora
e mensurável para
a igualdade de género
no contexto do futuro
do trabalho.*

desigualdade de gênero.³⁴ Os algoritmos utilizados no preenchimento das vagas de emprego têm-se revelado perpetuadores de assimetrias de gênero.³⁵ Recomendamos a adoção de medidas específicas para garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nos empregos que serão criados com as novas tecnologias.

A eliminação da violência e do assédio é um pré-requisito para a igualdade de gênero. A OIT está empenhada em estabelecer uma norma internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho. O seu sucesso na prossecução desta iniciativa pioneira será crucial.

REFORÇAR A PROTEÇÃO SOCIAL

Apelamos para a criação de uma proteção social universal desde o nascimento até à velhice.

A proteção social é um direito humano e essencial para possibilitar aos trabalhadores e trabalhadoras e às suas famílias gerir as futuras transições. Perante as transformações em curso, que irão gerar ruturas e deslocamentos de pessoas, a proteção social liberta os trabalhadores de receios e da insegurança, e apoia a sua participação nos mercados de trabalho. A proteção social é um fator produtivo que ajuda as pessoas e as economias a prosperar. No entanto, mais de metade da população mundial permanece completamente desprotegida, uma parte considerável da população está apenas parcialmente coberta, e as mudanças na organização do trabalho criaram novas lacunas que devem de ser colmatadas.³⁶

O futuro do trabalho requer um sistema de proteção social forte e adequado, assente em princípios da solidariedade partilha de risco que apoiem as necessidades das pessoas ao longo do ciclo de vida.³⁷ Os governos têm de garantir a proteção social universal desde o nascimento até à velhice. Isso deve incluir o estabelecimento de um patamar de proteção social³⁸ que garanta um nível básico de proteção a todas as pessoas vulneráveis, complementado por regimes contributivos de segurança social que proporcionam níveis mais altos de proteção. A poupança individual só pode ser uma opção voluntária que complemente as prestações sociais obrigatórias estáveis, equitativas e adequadas.³⁹

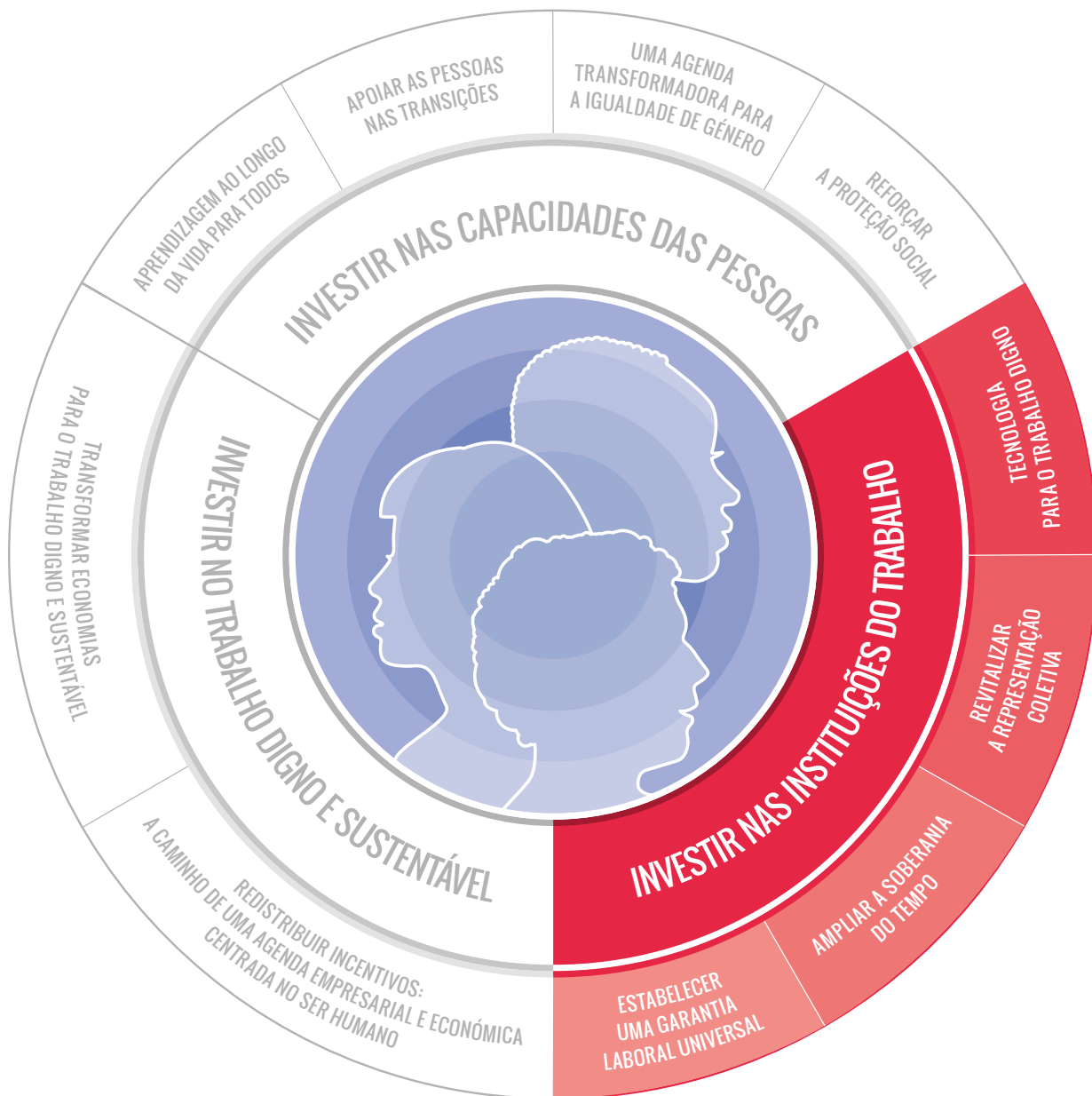
Para garantir uma proteção social eficaz para todas as pessoas, as sociedades precisam de colmatar as lacunas existentes e adaptar os sistemas ao mundo do trabalho em evolução, alargando uma cobertura adequada de proteção social para os trabalhadores e trabalhadoras em todas as formas de emprego, incluindo o trabalho por conta própria. Não se trata simplesmente de uma aspiração. Em países com diferentes níveis de desenvolvimento foram instituído sistemas de proteção social adaptados aos contextos nacionais e regionais, alargando a cobertura

aos trabalhadores e trabalhadoras vulneráveis da economia informal à medida que a organização do trabalho continua a transformar-se, os sistemas de proteção social terão de evoluir para continuar a oferecer proteção a quem passa de uma situação de trabalho por conta de outrem para trabalho por conta própria, entre empresas ou setores económicos diferentes, ou mesmo entre países, assegurando que os direitos e os benefícios são acessíveis e transferíveis, inclusive para quem trabalha através de plataformas digitais.

A sustentabilidade dos sistemas de proteção social é uma preocupação cada vez mais premente, dadas as tendências demográficas, as novas formas de organização do trabalho, a diminuição do retorno, do investimento em pensões e a redução da base contributiva. O apoio a uma sociedade ativa ao longo da vida é uma forma de aliviar a pressão sobre os sistemas de proteção social. Mesmo nos momentos em que os orçamentos públicos são reforçados, os governos têm opções para ampliar a margem orçamental. Estas incluem a reafetação de despesa pública, o aumento das receitas fiscais (ver secção 2.3) e o alargamento da cobertura da proteção social e das receitas contributivas. Um sistema de proteção social robusto e sustentável também depende das contribuições dos empregadores (segurança social). A comunidade internacional também pode apoiar os países no desenvolvimento dos seus sistemas de proteção social.

*Apelamos para
a criação de uma
proteção social
universal desde
o nascimento até
à velhice.*

2.2 Aumentar o Investimento nas Instituições do Trabalho



O trabalho não é uma mercadoria que possa ser vendida nos mercados ao preço mais baixo; os trabalhadores são seres humanos com direitos, necessidades e aspirações. As instituições do trabalho asseguram que o trabalho é realizado em liberdade e dignidade com segurança económica e em igualdade de oportunidades. Essas instituições são concebidas para lidar com a assimetria inerente entre capital e trabalho e asseguram relações de trabalho equilibradas e justas. São os alicerces das sociedades justas e delas fazem parte, as leis, os regulamentos, os contratos de trabalho, as organizações de empregadores e de trabalhadores, os acordos coletivos e os sistemas de administração e inspeção do trabalho. Quando bem concebidas e operacionais, também ajudam os mercados de trabalho e as economias a funcionarem melhor. Sem o desenvolvimento dessas capacidades institucionais, não será possível desenvolver plenamente as capacidades das pessoas. A realização do contrato social depende delas.

As transformações em curso no mundo do trabalho exigem o fortalecimento e a revitalização das instituições de governação do trabalho, inclusive através do estabelecimento de uma garantia laboral universal, do reforço sobre a soberania sobre o tempo, da revitalização da representação coletiva e do aproveitamento da tecnologia a favor do trabalho digno. Esses passos são necessários para moldar um futuro do trabalho com justiça social, construir vias para a formalização, reduzir a desigualdade e a pobreza e aumentar a segurança e proteger a dignidade do trabalho.

ESTABELECECER UMA GARANTIA LABORAL UNIVERSAL

Apelamos à adoção de uma Garantia Laboral Universal, que inclua os direitos fundamentais dos trabalhadores a um “salário que assegure condições de subsistência”, estabeleça um limite do número de horas de trabalho e que garanta a segurança e a saúde no local de trabalho.

À medida que a organização do trabalho muda, devem ser identificadas novas formas para proporcionar proteção adequada a todos os trabalhadores e trabalhadoras quer trabalhem a tempo completo, estejam a executar micro tarefas *on-line*, a trabalhar em casa para cadeias de abastecimento globais ou a trabalhar com um contrato temporário. A relação de trabalho continuam a ser a peça central da proteção laboral. É necessário analisar e, quando necessário, esclarecer as responsabilidades e adaptar o âmbito das leis e regulamentos para assegurar uma proteção eficaz a de quem tem uma relação laboral. Ao mesmo tempo, todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente do tipo de relação contratual ou da situação laboral, devem igualmente gozar de proteção no trabalho adequada de forma a assegurar condições de trabalho humanas para todas as pessoas.

Apelamos a uma garantia laboral universal, incluindo direitos fundamentais dos trabalhadores, um salário que assegure condições adequadas de subsistência, limites de horas de trabalho e garantia de locais de trabalho seguros e saudáveis.

Os fundadores da OIT consideraram como condições de trabalho humanas:

a regulamentação do horário de trabalho, incluindo a fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, (...) um salário que garanta condições adequadas de subsistência, a proteção contra doenças profissionais ou acidentes de trabalho, a proteção das crianças, dos jovens e das mulheres, pensões de velhice e de invalidez, proteção dos interesses dos trabalhadores a trabalhar noutros países, o reconhecimento do princípio do salário salarial por trabalho de valor igual e do princípio da liberdade sindical (...).⁴⁰

Garantir que todos os trabalhadores têm acesso a estas proteções cria condições de concorrência equitativas. Recomendamos o estabelecimento de uma garantia laboral universal que inclua:

- (a) Direitos fundamentais dos trabalhadores: liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a proibição de trabalho forçado, do trabalho infantil ou da discriminação; e
- (b) Um conjunto de condições básicas de trabalho: (i) “um salário que assegure condições de subsistência adequadas”;⁴¹ (ii) limites do número de horas de trabalho;⁴² e (iii) locais de trabalho seguros e saudáveis.⁴³

A comunidade internacional reconhece há muito tempo a saúde como um direito humano.⁴⁴ Mas num mundo em que quase três milhões de trabalhadores morrem por ano por acidentes de trabalho e doenças profissionais,⁴⁵ chegou o momento da segurança e a saúde no trabalho serem reconhecidas como um princípio e um direito fundamental no trabalho.

Os diferentes elementos da Garantia Laboral Universal são interdependentes e reforçam-se mutuamente. O estabelecimento de limites no horário de trabalho reduzirá os acidentes de trabalho e os riscos psicossociais associados. Um salário que assegure condições de subsistência adequadas ajudará a combater o trabalho infantil e forçado, que resulta da pobreza dos trabalhadores e dos baixos salários.

A Garantia Laboral Universal proporciona um limiar mínimo de proteção que pode ser melhorado através de acordos coletivos ou de legislação. Oferece um ponto de partida para a criação de instituições do mercado de trabalho inclusivas. Para muitos trabalhadores, alargar o âmbito da proteção no trabalho abre caminho à transição do emprego informal para o formal, garantindo que gozem de direitos básicos e de segurança dos rendimentos.⁴⁶ Em combinação com um limiar mínimo de proteção social (ver secção 2.1), oferece uma garantia de bem-estar no trabalho e impulsiona uma ação mais forte para combater a pobreza. Reforça a relação de trabalho⁴⁷ e, ao mesmo tempo, amplia o âmbito da proteção laboral. Estes são aspetos-chave de uma força de trabalho mais produtiva, que beneficia as empresas, individualmente, e contribui para o crescimento económico sustentável.

REFORÇAR A SOBERANIA SOBRE O TEMPO

Apelamos a medidas que criem autonomia no tempo de trabalho que atenda às necessidades dos trabalhadores e das empresas.

Ao longo do tempo foram feitos esforços para limitar e reduzir o número de horas máximas de trabalho acompanhados de aumentos na produtividade.⁴⁸ Esta questão continua a ser um objetivo político importante. As tecnologias transformadoras e as mudanças na organização do trabalho colocam novos desafios para a efetiva implementação desses limites. As tecnologias de informação e de comunicação que permitem que se trabalhe em qualquer lugar, a qualquer hora, diluem a fronteira entre o trabalho e a vida pessoal, e podem contribuir para o aumento do horário de trabalho. Na era digital, os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores precisarão de encontrar novos meios para aplicar de forma eficaz, tetos máximos de horas de trabalho, definidos a nível nacional, estabelecendo, por exemplo, o direito a desligar digitalmente.

Demasiados trabalhadores e trabalhadoras continuam a trabalhar um número excessivo de horas, o que os deixa numa situação de “pobreza de tempo” (time poor).⁴⁹ Muitas mulheres em todo o mundo têm dificuldade em conciliar a vida profissional com a responsabilidade de prestação de cuidados. Muitos trabalhadores têm de trabalhar muitas horas porque a sua família é pobre ou porque poderiam cair na pobreza se trabalhassem menos horas. No outro extremo estão os trabalhadores e trabalhadoras que não têm trabalho suficiente. A nível mundial, cerca de um em cada cinco trabalhadores que trabalham poucas horas diz que gostaria de trabalhar mais.⁵⁰ Para muitos, o horário de trabalho pode ser fortemente variável e imprevisível, sem a garantia de um número de horas de trabalho remuneradas, ou de um rendimento semanal e com pouca ou nenhuma possibilidade de escolher quando trabalhar.

Os trabalhadores e trabalhadoras precisam de maior soberania sobre o seu tempo. A capacidade de exercer maior escolha e controlo sobre as suas horas de trabalho melhorará a sua saúde e o seu bem-estar, bem como o desempenho individual e o da empresa.⁵¹ Os governos, os empregadores e os trabalhadores devem esforçar-se por acordar sobre a organização do tempo de trabalho que permita aos trabalhadores e trabalhadoras escolher os seus horários de trabalho, respeitando as necessidades que a empresa tenha de maior flexibilidade. O diálogo social é uma ferramenta importante para definir tempos de trabalho inovadores, adaptados às necessidades dos trabalhadores e dos empregadores. Isso permitiria aos trabalhadores, homens e mulheres, programar os seus horários de trabalho em função das suas responsabilidades domésticas.

Para combater a pobreza de tempo, os governos, empregadores e os trabalhadores deverão, igualmente, apoiar o reforço da produtividade, particularmente no mundo em desenvolvimento, de maneira a que

Apelamos a medidas que permitam uma autonomia no tempo de trabalho que atenda às necessidades de trabalhadores e empresas.

os trabalhadores possam manter ou aumentar os seus rendimentos, ao mesmo tempo que reduzem o número de horas de trabalho em linha com os limites máximos.

É necessária uma ação urgente para garantir dignidade às pessoas que trabalham “à chamada”, de modo a que tenham uma escolha real de flexibilidade e controlo sobre os seus horários. Recomendamos a adoção de medidas de regulação apropriadas que estabeleçam um número mínimo de horas garantidas e previsíveis. Devem ser introduzidas outras medidas para compensar os horários variáveis, a título de exemplo, uma remuneração adicional pelo trabalho que não está garantido e uma remuneração pelo tempo de espera para os períodos em que os trabalhadores pagos à hora estão “de prevenção”.

REVITALIZAR A REPRESENTAÇÃO COLETIVA

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

Os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores são partes no contrato social, e são responsáveis pela sua conceção e execução através do diálogo social. A representação coletiva de trabalhadores e empregadores através do diálogo social é um bem público que está no coração da democracia. Deve ser incentivado e promovido pelas políticas públicas. Ao ampliar e situar o processo de tomada de decisão, a representação coletiva reforça a pertinência e a legitimidade das decisões adotadas e fortalece o compromisso com a sua implementação. O que, por sua vez, reforça a adaptabilidade, a agilidade e a resiliência das empresas, dos mercados de trabalho e das economias. A representação coletiva e o diálogo social geram as capacidades institucionais necessárias para conduzir as transições do futuro do trabalho.

A concentração do poder económico e o declínio da força das organizações de trabalhadores e da negociação coletiva contribuíram para o aumento da desigualdade nos países.⁵² As mudanças nos quadros jurídicos e na organização do trabalho, a par da persistência do emprego informal, tornam ainda mais difícil aos trabalhadores organizarem-se e representarem os seus interesses coletivos. As micro e pequenas empresas na economia informal podem enfrentar dificuldades dos seus interesses serem adequadamente representados pelas organizações de empregadores. As grandes empresas capazes de influenciar diretamente a política pública podem não ver grande interesse na representação coletiva dos interesses das empresas. Assim como a legitimidade da representatividade dos parceiros sociais tem vindo a ser questionada, o mesmo acontece com o seu papel na governação do trabalho e no trabalho.

As organizações de empregadores fortes proporcionam um contrapoder que impede a determinação da política económica por alguns atores dominantes do mercado e podem proteger contra a corrupção. As organizações de empregadores precisam de adaptar os seus serviços às novas necessidades e reforçar a sua capacidade de responder a um conjunto cada vez mais diversificado de interesses comerciais.⁵³

As organizações de empregadores precisam de usar o seu poder de mobilização para trazer os diversos interesses para a mesa de negociação, incluindo as grandes empresas multinacionais, que podem não considerar como seus membros. Nada substitui o poder de mobilização das organizações de empregadores nacionais ou setoriais e das organizações empresariais.

As organizações de trabalhadores precisam de adotar técnicas inovadoras de organização, incluindo o uso da tecnologia digital, para organizar o trabalho. Os trabalhadores de diversos locais de trabalho e países podem organizar-se com recurso aos meios digitais e envolver em novas formas de ação em rede.⁵⁴ A tecnologia digital oferece às organizações de trabalhadores o potencial de chegar aos trabalhadores quando os seus locais de trabalho não são os tradicionais e oferecer novos serviços, como a análise automática de dados em grande escala para elaborar estratégias eficazes e a partilha de informação sobre plataformas de *crowdworking* ou a portabilidade de prestações sociais. Embora possa ser muito proveitoso a formação de alianças com outros grupos da sociedade civil, isso não substitui a organização de trabalhadores, quer sejam mulheres que trabalham por conta própria na economia informal, trabalhadores rurais ou trabalhadores nas plataformas digitais. Os trabalhadores da economia informal têm frequentemente visto a sua situação melhorar através da sua organização, trabalhando em conjunto com cooperativas e organizações de base comunitária.⁵⁵ As organizações de trabalhadores devem adotar estratégias de organização inclusivas, alargando a filiação aos trabalhadores e trabalhadoras da economia informal.⁵⁶ Este é tanto um caminho para a formalização como um instrumento para a inclusão.

Para quem concebe as políticas e para os próprios parceiros sociais há muitas opções disponíveis para reforçar os mecanismos de diálogo e as parcerias que tornam efetivo o contrato social. Podem ser tomadas de acordo com as circunstâncias prevaletentes e as preferências dos interessados. Ao nível empresarial, os conselhos de empresas, os acordos de consulta e de informação e a representação dos trabalhadores nos conselhos de administração são mecanismos comprovados para gerir os desafios da mudança e permitir às pessoas exercerem influência sobre as suas vidas profissionais.

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

A negociação coletiva é um direito fundamental e um instrumento poderoso para o sucesso económico e a equidade social, sobretudo em tempos de transformação profunda. O diálogo social tripartido permite que os parceiros do contrato social tenham oportunidade de considerar um leque mais amplo de questões societárias que resultam da mudança e de orientar as respostas políticas. Recomendamos que os países procurem ativamente essas opções. E uma vez que as questões envolvidas geralmente ultrapassam as fronteiras nacionais, dirigimos as mesmas recomendações aos órgãos regionais, empresas multinacionais e às organizações sindicais internacionais.⁵⁷

A baixa produtividade, a estagnação do crescimento salarial e o aumento da desigualdade exigem um investimento nas instituições de fixação de salários, em relação às quais as atuais políticas têm produzido resultados limitados. As políticas salariais precisam de ser revitalizadas através da aplicação apropriada de salários mínimos, legalmente estabelecidos, e da negociação coletiva dos salários.⁵⁸

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

No entanto, isso pressupõe que existam as condições para o diálogo e a negociação entre atores independentes, tendo o Estado como garante.⁶⁰ Por isso, insistimos na necessidade da ratificação e aplicação universal de todas as convenções fundamentais da OIT. Todos os trabalhadores e trabalhadoras – incluindo do trabalho por conta própria e da economia informal – e as empresas devem gozar do direito de liberdade de associação, e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

TECNOLOGIA PARA O TRABALHO DIGNO

Apelamos ao uso da tecnologia a favor do trabalho digno e a uma abordagem centrada no “controle humano” da tecnologia.

A discussão sobre a tecnologia no futuro do trabalho tendeu a centrar-se nas questões da criação e destruição de empregos, e na necessidade de reconversão profissional. A agenda centrada no ser humano requer uma atenção igualmente urgente – e complementar – quanto ao papel mais amplo da tecnologia na promoção do trabalho digno. A tecnologia pode libertar do trabalho árduo; da sujidade, da monotonia, do perigo e da privação. Os robôs colaborativos, ou “cobots”, podem reduzir o *stress* relacionado com o trabalho e potenciais acidentes de trabalho. Mas os processos impulsionados pela tecnologia também podem tornar o trabalho supérfluo, acabando por alienar os trabalhadores e prejudicar o seu desenvolvimento. A automação pode reduzir o

controlo e a autonomia, bem como a riqueza do conteúdo do trabalho, resultando numa possível erosão de competências e declínio na satisfação do trabalhador. Perceber o potencial da tecnologia no futuro do trabalho depende de opções fundamentais sobre a conceção do trabalho, que poderiam implicar debates profundos entre trabalhadores e gestores para a “conceção” dos postos de trabalho.⁶¹

Também defendemos um controlo humano da inteligência artificial, de forma a garantir que as decisões finais que afetam o trabalho sejam tomadas por seres humanos e não por algoritmos. A gestão de algoritmos, a vigilância e o controlo através de sensores e de outras formas de monitorização, precisa de ser regulado para proteger a dignidade dos trabalhadores. O trabalho não é uma mercadoria; nem é um robô.

A tecnologia, incluindo a inteligência artificial, a robótica e os sensores, traz inúmeras oportunidades para melhorar o trabalho: a extração de conhecimento através do uso da monitorização de dados pode ajudar as administrações do trabalho a identificar os setores de alto risco e a melhorar os sistemas de inspeção do trabalho; as tecnologias digitais, como as aplicações e os sensores, podem facilitar o trabalho das empresas e dos parceiros sociais na monitorização das condições de trabalho e no cumprimento da legislação laboral nas cadeias de fornecimento; a tecnologia *blockchain* – que oferece transparência e segurança através de blocos criptografados e bases de dados descentralizadas – poderia garantir o pagamento de salários mínimos e facilitar a portabilidade das qualificações e da proteção social para os trabalhadores e trabalhadoras migrantes, ou o pagamento da segurança social para quem trabalha através de plataformas digitais. Os governos e as organizações de trabalhadores e de empregadores precisam de investir na incubação, teste e disseminação de tecnologias digitais de apoio ao trabalho digno.

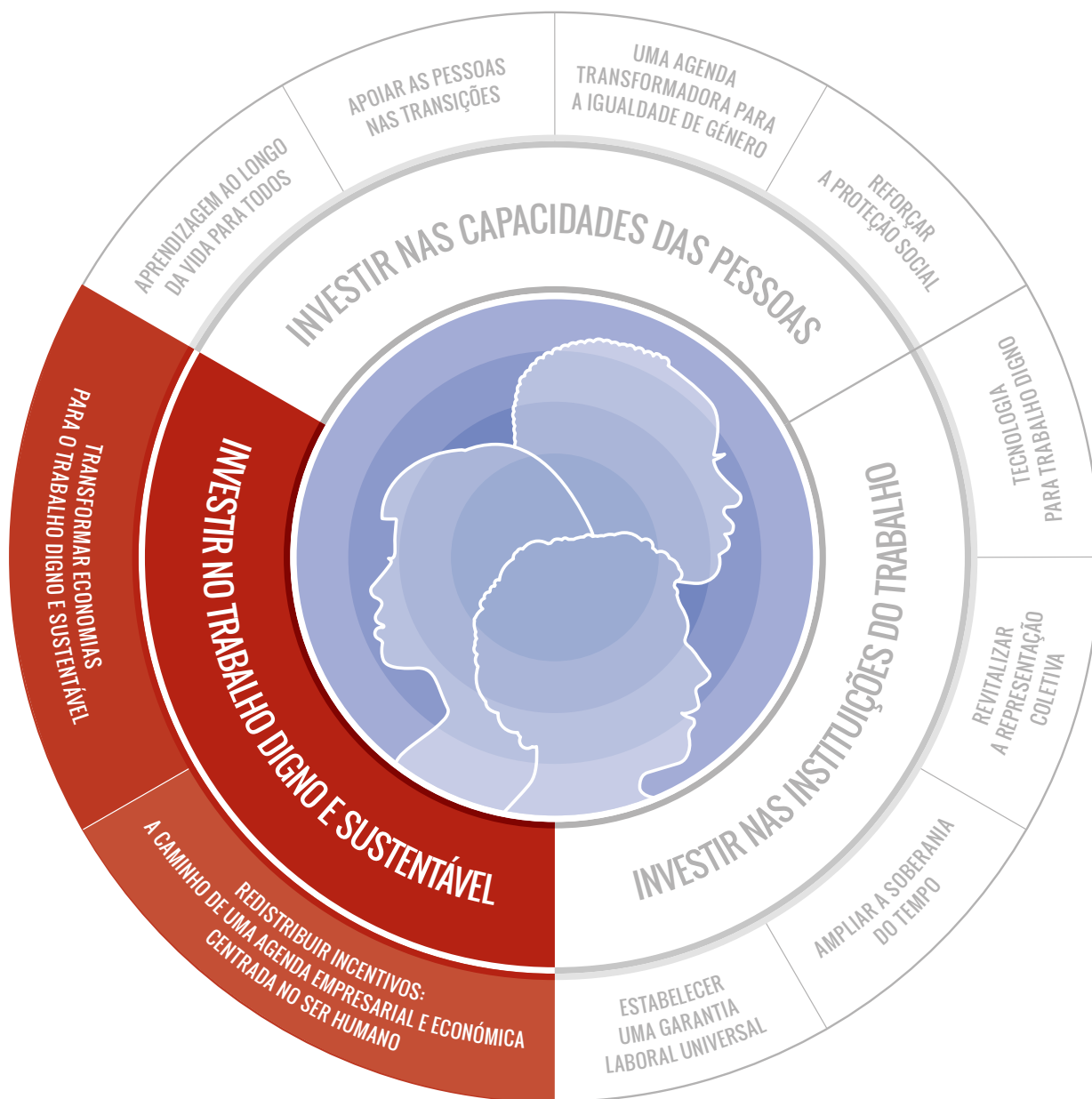
Ao mesmo tempo, a tecnologia digital cria novos desafios para a implementação efetiva da proteção laboral. As plataformas de trabalho digital⁶² fornecem novas fontes de receita para muitos trabalhadores em diferentes partes do mundo, mas a natureza fragmentada do trabalho em jurisdições internacionais dificulta o controlo do respeito pela aplicação da legislação do trabalho aplicável. O trabalho é, por vezes, mal remunerado, muitas vezes abaixo do salário mínimo vigente e não existem mecanismos oficiais para lidar com esta desigualdade de tratamento.⁶³ Prevemos que esta forma de trabalho se dissemine no futuro, e, portanto, recomendamos o desenvolvimento de um sistema de governação internacional para plataformas de trabalho digitais que estabeleça e exija que as plataformas (e clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas. A Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (MLC, 2006), que é de facto um código de trabalho global para os marinheiros, é uma fonte de inspiração para enfrentar os desafios de trabalhadores, empregadores, plataformas e clientes que operam em diferentes jurisdições.

Apelamos ao uso da tecnologia a favor do trabalho digno e a uma abordagem centrada no “controlo humano” da tecnologia.

As novas tecnologias geram grandes quantidades de dados sobre os trabalhadores. Isso representa riscos para a sua privacidade. Pode haver outras consequências, dependendo de como os dados são utilizados. Por exemplo, os algoritmos usados para adequar a procura e a oferta de empregos podem reproduzir tendências e preconceitos históricos. A regulamentação precisa de ser desenvolvida para controlar o uso de dados e a responsabilidade exigida quanto à utilização de algoritmos no mundo do trabalho. As empresas precisam de garantir que têm políticas de transparência e de proteção de dados para que o seu pessoal tenha conhecimento que informação está a ser rastreada. Os trabalhadores e as trabalhadoras devem ser informados sobre qualquer monitorização feita no local de trabalho e devem ser impostos limites à recolha de dados que possam levar à discriminação, como, por exemplo, os relativos à sua filiação sindical. Os trabalhadores devem ter acesso aos seus próprios dados, bem como ao direito de entregar essas informações aos seus representantes ou às autoridades reguladoras.

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

3.3 Aumentar o investimento no trabalho digno e sustentável



As grandes transformações económicas em curso, envolvendo as novas tecnologias, as mudanças demográficas e as mudanças climáticas, terão efeitos disruptivos e transformadores sobre as nossas economias e sobre o trabalho. O terceiro pilar da nossa agenda centrada no ser humano requer grandes investimentos que moldem e orientem essas transformações tendo em vista a criação de trabalho digno. Os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores devem participar neste processo crítico de tomada de decisão.

Os países devem agora priorizar os investimentos sustentáveis a longo prazo que favoreçam o desenvolvimento humano e protejam o planeta. Com novas regras, incentivos aos negócios e metas de política económica que possam orientar melhor os investimentos para áreas da economia que promovem empregos dignos, igualdade entre homens e mulheres e desenvolvimento sustentável proporcionando, em simultâneo, uma base para atividades de alto valor acrescentado. O objetivo geral é investir no “trabalho digno e sustentável”, um conceito que usamos para caminho de crescimento e desenvolvimento centrado no ser humano visando proporcionar trabalho digno para todas as pessoas.

TRANSFORMAR AS ECONOMIAS PARA PROMOVER O TRABALHO DIGNO E SUSTENTÁVEL

Apelamos à criação de incentivos para fomentar investimentos em áreas-chave que promovam o trabalho digno e sustentável.

Na Agenda 2030, a comunidade internacional abraçou a meta do pleno emprego e trabalho digno para todos; os países estão agora a esforçar-se para alcançar esse objetivo de acordo com os planos nacionais que desenvolveram. Neste contexto, recomendamos fortemente o investimento em áreas da economia que são de importância estratégica para atender às incontornáveis necessidades globais e aproveitar as oportunidades do trabalho digno e sustentável.

A economia do cuidado poderá gerar mais de 475 milhões de empregos em todo o mundo até 2030.⁶⁵ O investimento na prestação de cuidados responde a uma necessidade social urgente de enfrentar o envelhecimento rápido da população em muitos países e abre caminho para progredir na igualdade de género.⁶⁶ A transformação da economia do cuidado exige investimentos públicos em serviços de cuidados de qualidade, políticas de trabalho digno para os cuidadores e cuidadoras, apoio quando não recebem uma remuneração e desejam regressar ao emprego remunerado e a revalorização e formalização do trabalho pago no contexto da prestação de cuidados.⁶⁷ As novas tecnologias poderiam melhorar as condições de trabalho, assim como o alcance e a prestação de serviços.

A ação necessária para mitigar as mudanças climáticas terá necessariamente um impacto transformador no mundo do trabalho. Não subestimamos a magnitude das disrupções que essa transformação irá causar às empresas e aos trabalhadores.⁶⁸

Contudo, estratégias de adaptação cuidadosamente planeadas encerram o potencial de produzir impacto líquido positivo no emprego através de uma transição justa para todos os atores do mundo do trabalho (ver secção 2.1).⁶⁹ Investir mais na economia verde pode promover um futuro do trabalho inclusivo, porque a degradação ambiental afeta desproporcionalmente as populações vulneráveis e os países de baixo rendimento.⁷⁰ Grandes oportunidades de investimento e de inovação estão ainda por explorar no setor da energia renovável e da construção e adaptação ambientalmente sustentáveis, com impacto significativo na criação de emprego e na reconversão profissional.⁷¹ As PME são parceiras especialmente importantes na conceção de adaptações locais às mudanças climáticas.

A nível mundial, a economia rural representa mais de dois em cada cinco trabalhadores.⁷² Muitos vivem na pobreza e na informalidade, dependendo da agricultura de pequena escala para a sua subsistência. No entanto, o investimento estratégico na economia rural tem estado aquém do desejado. Inverter esta tendência e alcançar o trabalho digno e sustentável requer medidas urgentes. Estas incluem o reforço dos direitos de propriedade da terra, o empoderamento das mulheres, a melhoria do acesso ao crédito e aos seguros e o estabelecimento de medidas para preços agrícolas justos e estáveis para a segurança alimentar.⁷³

Melhorar e modernizar a agricultura de subsistência de pequena escala permitiria alcançar grandes avanços em retirar as pessoas da pobreza e ajudaria os países a obterem benefícios da agricultura, necessários para a transformação económica. Esta deve ser definida como uma prioridade, integrando os pequenos produtores, muitos dos quais são mulheres, em cadeias de valor agroindustriais aos níveis nacional, regional e internacional, com ligações a montante e a jusante entre agricultura, indústria e serviços, bem como através de iniciativas governamentais que lhes garantissem acesso ao crédito para explorar as oportunidades da cadeia de valor.⁷⁴

As economias rurais são vulneráveis às mudanças climáticas e estão entre os maiores contribuintes para as emissões de gases com efeito de estufa. Existe uma necessidade urgente de promover o acesso à energia limpa, acessível e renovável nas áreas rurais. Alimentar tudo através desta energia, desde telemóveis à rega gota a gota, soltaria o potencial das tecnologias digitais de ajudar os trabalhadores e trabalhadoras rurais a aceder a serviços de extensão móveis e serviços bancários móveis, bem como aos serviços de hotelaria e de venda a retalho eletrónicos.⁷⁵

Apelamos à criação de incentivos para fomentar investimentos em áreas-chave que promovam o trabalho digno e sustentável.

Duas abordagens complementares podem facilitar o desenvolvimento de agricultura sustentável. Em primeiro lugar, a adoção de políticas focalizadas que encorajem os agricultores a produzirem uma combinação de culturas de rendimento e de culturas alimentares, poderão gerar segurança alimentar e condições dignas de subsistência. Em segundo lugar, os investimentos em infraestrutura verde facilitarão a adoção de técnicas de produção ecológica.⁷⁶

Em última análise, independentemente das áreas de investimento económico que um país escolha, infraestruturas físicas, digitais e sociais de alta qualidade, incluindo serviços públicos de alta qualidade são pré-requisitos fundamentais.⁷⁷ As redes inadequadas de transportes restringem a mobilidade da mão-de-obra, impedem o comércio e acentuam a divisão urbano-rural; a habitação insuficiente e precária aumenta o risco de acidentes e doenças; as escolas, os institutos técnicos e de formação profissional de má qualidade dificultam a criação de uma geração futura de talentos; e nos países em desenvolvimento, a falta de serviços básicos como água, energia, saneamento e assistência médica, acentua o fardo que recai sobre as mulheres e reduz a sua participação no mercado de trabalho.

Mais investimentos para a infraestrutura digital gerará múltiplos ganhos. Reduzir a exclusão digital, promovendo em especial a conectividade digital universal e o acesso a telemóveis, é fundamental para a agenda empresarial e para o desenvolvimento de um país, e complementa as políticas industriais que procuram desenvolver serviços de alto valor acrescentado. Os investimentos em infraestrutura digital ajudam os países emergentes e em desenvolvimento a participarem em cadeias de valor mundiais geradas pela tecnologia digital.⁷⁸ O investimento em infraestrutura poderá também alimentar a economia criativa de um país, a qual tem um grande potencial para criar empregos altamente qualificados, profissionais e geradores de satisfação, os quais estão também sujeitos a um baixo risco de automação.⁷⁹

O financiamento do investimento na escala necessária poderá ser alcançado mediante um setor privado próspero e a mobilização de recursos internos que este gera. Impedir a fuga de recursos através de transferências financeiras ilícitas é fundamental para esta agenda. As fontes externas de financiamento, quer a ajuda pública ao desenvolvimento, quer o investimento estrangeiro direto desempenham funções complementares e catalisadoras. Isto deve ser acompanhado por salvaguardas para evitar o endividamento excessivo, que colocaria em sério risco a sustentabilidade do desenvolvimento. Os países em desenvolvimento podem precisar de assistência para alcançar a sustentabilidade da dívida a longo prazo.⁸⁰ A revitalização do financiamento para o desenvolvimento pode apoiar investimentos estratégicos em setores prioritários. Bancos de desenvolvimento multilaterais ou nacionais e iniciativas de financiamento misto podem aliviar as restrições ao investimento em infraestrutura.

REORIENTAR INCENTIVOS: UM MODELO EMPRESARIAL E ECONÓMICO CENTRADO NO SER HUMANO

Apelamos à reformulação das estruturas de incentivos empresariais e novos indicadores adicionais de medição do progresso em direção ao bem-estar, à sustentabilidade ambiental e à igualdade.

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

É necessário explorar medidas inovadoras que exijam às empresas que respondam pelo impacto – positivo e negativo – das suas atividades no meio ambiente e nas comunidades nas quais operam. No entanto, as condições do mercado financeiro exercem forte pressão sobre as empresas para que atinjam as metas financeiras a curto prazo e as expectativas dos acionistas. Com incentivos fortemente voltados para a obtenção de benefícios a curto prazo, as empresas podem ter dificuldade em adotar estratégias de planeamento e de investimento de longo prazo que, em última análise, contribuiriam mais para a sua competitividade, crescimento e sucesso, e ao alinhamento das suas atividades com a agenda centrada no ser humano. Portanto, identificamos uma forte necessidade de se criarem incentivos de mercado que contribuam para a promoção desse alinhamento.

Muitas empresas já adotaram essa abordagem. Dois tipos de mudanças são necessárias na governação e na conduta empresariais.⁸¹ A primeira mudança é alargar a representação das partes interessadas, tornando as empresas mais responsáveis por interesses sociais e comunitários mais amplos. Isso pode significar a criação de conselhos consultivos das partes interessadas ou o estabelecimento da representação das partes interessadas em órgãos reguladores financeiros, entre outras medidas. A segunda mudança é estabelecer incentivos para o sucesso a longo prazo. Isso pode, por exemplo, envolver o fim da exigência de relatórios financeiros trimestrais. Outras ideias discutidas incluem incentivos para acionistas de longo prazo e um relatório de resultados mais inclusivo.

A comunidade financeira – e os fundos de pensões em particular – também tem um papel fundamental a desempenhar. Instrumentos inovadores para investimentos social e ambientalmente responsáveis, apoiados por requisitos de transparência no reporte das empresas e por um quadro regulamentar apropriado, oferecem um potencial real para dar continuidade a iniciativas importantes já implementadas.

Apelamos à reformulação das estruturas de incentivos empresariais e a indicadores adicionais de medição do progresso em direção ao bem-estar, à sustentabilidade ambiental e à igualdade.

A aplicação eficaz de políticas orçamentais justas é fundamental para financiar investimentos para o trabalho digno e sustentável. Os sistemas fiscais devem ser equitativos e consistentes com a promoção do trabalho digno, do crescimento económico e do desenvolvimento empresarial. As receitas devem ser suficientes para responder às ambições da agenda centrada no ser humano.⁸² Reconhecemos e encorajamos o importante trabalho, já em curso, em vários fóruns internacionais para reforçar a cooperação internacional de modo a combater a evasão fiscal e aumentar a transparência.⁸³

Neste sentido, há desafios específicos e crescentes da economia digital para garantir que as empresas com modelos de negócios altamente digitalizados paguem a sua parcela justa de impostos. Os esforços para contrariar a erosão da base contributiva e a transferência de lucros são importantes neste aspeto. O aumento das receitas provenientes do cumprimento de regimes fiscais apropriados oferece oportunidades importantes para financiar fundos digitais com os quais se pode enfrentar os desafios da exclusão digital. Partilhamos fortes preocupações sobre a concentração do poder nas atuais empresas de tecnologia atuais e apoiamos os esforços internacionais no sentido de promover mais concorrência pela inovação e o desenvolvimento empresarial mais adaptado aos objetivos sociais.⁸⁴

A medição do progresso económico e social apenas com base no tradicional produto interno bruto (PIB) tem as suas limitações.⁸⁵ Com efeito, o PIB mede apenas o valor monetário de bens e serviços produzidos por pessoas e unidades económicas, incluindo a despesa pública. É uma medida incompleta da criação de valor e, tomada de forma isolada, é um indicador pobre para medir o sucesso das políticas. Portanto, associamo-nos aos inúmeros apelos para que se incluam outros indicadores complementares ao PIB, que determinem com maior precisão o progresso da agenda centrada no ser humano.

Recomendamos o desenvolvimento e o uso de um indicador para o trabalho não remunerado realizado ao serviço das famílias e das comunidades.⁸⁶ Este indicador forneceria uma medida abrangente do valor geral do trabalho realizado na sociedade e permitiria que os governos desenvolvessem políticas que apoiassem tanto os setores remunerados como os não remunerados da força de trabalho e os da economia do cuidado em particular.⁸⁷

Recomendamos, ainda, a definição de um indicador que capte as externalidades da atividade económica, especialmente as que se relacionam com o meio ambiente, incluindo os custos com o saneamento e a assistência médica. Finalmente, recomendamos o desenvolvimento de um ou mais indicadores que permitam medir as dimensões distributivas e de equidade do crescimento económico, as quais englobariam o crescimento do rendimento familiar e o acesso à educação, saúde e habitação.⁸⁸

Quadro 2. Uma agenda centrada no ser humano

Aumentar o investimento nas capacidades das pessoas/potencial humano

1. Reconhecer o **direito universal à aprendizagem ao longo da vida** e estabelecer um sistema eficaz de aprendizagem ao longo da vida que permita às pessoas adquirirem, melhorarem e reconverterem as suas competências ao longo do seu ciclo de vida.
2. Intensificar os investimentos nas instituições, nas políticas e nas estratégias que **apoiarão as pessoas durante as transições do futuro do trabalho**, construindo caminhos para os/as jovens nos mercados de trabalho, expandindo as escolhas para que os trabalhadores e trabalhadoras mais velhos se mantenham economicamente ativos/as e preparando proativamente os trabalhadores e as trabalhadoras para transições no mercado de trabalho.
3. Implementar **uma agenda transformadora e mensurável para a igualdade de género**, tornando o cuidado uma responsabilidade igualitária de homens e mulheres, garantindo a responsabilidade pelo progresso, reforçando a representação coletiva das mulheres, eliminando a discriminação de género e acabando com a violência e o assédio no trabalho.
4. Reforçar os sistemas de proteção social **para garantir a cobertura universal da proteção social, do nascimento à velhice**, aos trabalhadores e trabalhadoras em todas as formas de trabalho, incluindo o trabalho independente, com base no financiamento sustentável e nos princípios de solidariedade e partilha de riscos.

Aumentar o investimento nas instituições do trabalho

5. Estabelecer uma **Garantia Laboral Universal** que forneça uma base de proteção laboral para todos os trabalhadores e trabalhadoras, que inclua os direitos fundamentais, um “salário que garanta condições adequadas de subsistência”, limites ao número de horas de trabalho e garantia de locais de trabalho seguros e saudáveis.
6. **Ampliar a soberania sobre o tempo**, desenhando regimes de horário de trabalho que proporcionem aos trabalhadores e trabalhadoras maior escolha sobre horários e horas de trabalho para conciliar a vida profissional e pessoal, sujeito às necessidades de maior flexibilidade das empresas bem como a garantia de um número mínimo de horas.
7. **Promover ativamente a representação coletiva dos trabalhadores e dos empregadores e o diálogo social** através de políticas públicas.
8. **Aproveitar e gerir a tecnologia de forma apoiar o trabalho digno** e adotar uma abordagem que favoreça o controlo humano sobre a tecnologia.

Aumentar o investimento no trabalho digno e sustentável

9. Criar incentivos para **promover investimentos** em áreas-chave para o trabalho digno e sustentável.
 10. Restrukturar **as estruturas de incentivos às para promover investimentos a longo prazo** na economia real e **desenvolver indicadores complementares de medição do progresso na direção do bem-estar**, da sustentabilidade ambiental e da igualdade.
-

ASSUMIR A RESPONSABILIDADE



3. ASSUMIR A RESPONSABILIDADE

Existe um grande contraste entre a extensão das mudanças transformadoras em curso no mundo do trabalho e o nosso nível de preparação para as enfrentar, de forma a maximizar e a distribuir justamente os seus benefícios. Na ausência de uma ação mais acertada para antecipar e moldar a mudança de modo a atingir os objetivos acordados, existe o perigo de que esse desequilíbrio possa alimentar a incerteza e a polarizar a opinião entre os que se vêem como vencedores, no contexto do futuro do trabalho e aqueles mais numerosos, que receiam ser só perdedores.

O sistema internacional já deu passos importantes no sentido de adotar, em 2015, a Agenda 2030 que estabelece um plano abrangente para o desenvolvimento universal para a próxima década e uma causa comum em torno da qual se reunirá o sistema reformado das Nações Unidas. Acreditamos que as recomendações deste relatório podem dar um contributo importante para a execução da Agenda 2030, em especial para o seu Objetivo 8, sobre trabalho digno e crescimento económico.

Apelamos a todas as partes interessadas que assumam a responsabilidade de construir o futuro do trabalho que desejamos. Uma ação urgente e determinada, nacional e internacional, fará a diferença se puder conciliar o compromisso real e o envolvimento dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores, e das instituições internacionais, cooperando em níveis mais elevados de confiança, propósito comum e coerência face àqueles que existem atualmente.

REVITALIZAR O CONTRATO SOCIAL

Apelamos à revitalização do contrato social, cuja importância para alcançar a justiça social foi destacada ao longo do nosso relatório. Embora os princípios que alicerçam os contratos sociais sejam universais, a cobertura dos contratos sociais não foi suficientemente inclusiva. Esperamos ver um compromisso renovado explícito, com contratos sociais inclusivos em todo o mundo, assentes no entendimento coletivo de que, em troca da sua contribuição para o crescimento e a prosperidade, as pessoas são protegidas contra as vicissitudes inerentes à economia de mercado e os seus direitos são respeitados. A mais urgente responsabilidade dos atores do mundo do trabalho é a que une esforços para moldar o futuro do trabalho de forma a atender às suas aspirações comuns. Esta é também uma responsabilidade para as gerações futuras. Para ter êxito, tais esforços exigem solidariedade entre pessoas, gerações, países e organizações internacionais.

A mudança transformadora marcará as vidas profissionais dos/as jovens que estão agora a entrar nos mercados de trabalho. Precisamos de lhes proporcionar a melhor preparação para que naveguem com sucesso pelas transições associadas, e preparar coletivamente as nossas sociedades para tirar o máximo partido das oportunidades.

Recomendamos que todos os países estabeleçam estratégias nacionais sobre o futuro do trabalho, contando para o seu desenvolvimento com as instituições existentes para o diálogo social ou, quando necessário, criando novas. Estas estratégias devem concretizar as recomendações do relatório, respondendo às circunstâncias nacionais específicas. Alcançar o diálogo inclusivo significa abranger, por um lado, as diversas realidades das empresas, dos locais de trabalho e das comunidades locais e, por outro, atravessar as fronteiras para captar as dimensões internacionais dos debates e as vantagens de sinergias.

AS RESPONSABILIDADES DA OIT

A nossa Comissão é independente e somos os únicos responsáveis pelo nosso relatório e suas recomendações. No entanto, acreditamos que o relatório será considerado para discussão na Conferência Internacional do Trabalho do Centenário, em junho de 2019, e será debatido pelos Estados-membros nos eventos do centenário que se realizarão a nível nacional ao longo do ano. Portanto, oferecemos as seguintes recomendações sobre as responsabilidades específicas da Organização, ressaltando que esta deve permanecer fiel ao seu mandato normativo, fortemente sustentado nos direitos e no respeito pleno pelo seu caráter tripartido.

Recomendamos que a OIT ponha em prática os mecanismos institucionais que lhe permita constituir-se, como ponto focal no do sistema internacional, para o desenvolvimento e a análise de política comparada das estratégias nacionais sobre o futuro do trabalho. Também recomendamos que a OIT promova a coordenação entre todas as instituições multilaterais relevantes na formulação e implementação da agenda centrada no ser humano, apresentada no nosso relatório.

Recomendamos que a OIT atribua prioridade elevada aos principais desafios da mudança transformadora em curso. Deve avaliar as suas normas e garantir que estão atualizadas, são relevantes e sujeitas a supervisão adequada. Acima de tudo, vemos um papel estratégico para a OIT no aprofundamento da compreensão de como os processos de digitalização e automação continuam a afetar o mundo do trabalho, de modo a geri-los para o benefício de todos. Isto inclui uma avaliação

dos efeitos das novas tecnologias na concepção do trabalho e no bem-estar do trabalhador e da trabalhadora.

Recomendamos, em particular, que a OIT estabeleça um laboratório de inovação em tecnologias digitais que possa apoiar o trabalho digno. O laboratório testaria e facilitaria a adaptação e adoção de tecnologias para apoiar os empregadores, os trabalhadores e os serviços de inspeção do trabalho na monitorização das condições de trabalho e proporcionaria formação e assistência sobre como analisar e usar os dados recolhidos. E uma vez que a mudança tecnológica é um processo contínuo, e não apenas um acontecimento isolado, recomendamos que a Organização crie um grupo de trabalho a monitorização de forma a acompanhar os caminhos da inovação e aconselhar sobre como deve enfrentar os desafios de política que dela emanam.

Recomendamos que a OIT dê especial atenção à natureza universal do seu mandato. Isto implica aumentar o alcance das suas atividades para incluir aqueles e aquelas que historicamente permaneceram à margem da justiça social e do trabalho digno, especialmente aquelas pessoas que estão no trabalho informal. Implica igualmente ações inovadoras para enfrentar a crescente diversidade de situações nas quais o trabalho é realizado, em particular o fenómeno emergente do trabalho digitalmente mediado na economia de plataformas. Consideramos a Garantia Laboral Universal um instrumento adequado para lidar com estes desafios e recomendamos que a OIT dê atenção urgente aos meios os colocar em prática.

RESPONSABILIDADES E DESAFIOS DO SISTEMA MULTILATERAL

Ao mesmo tempo que a discussão sobre o futuro do trabalho ocupa um papel central, o sistema multilateral seriamente questionado no que concerne sua eficácia e legitimidade. Os dois não são coincidentes. O multilateralismo está sob pressão precisamente por causa das dúvidas sobre a sua capacidade de proporcionar respostas credíveis aos desafios globais do presente. O sistema multilateral, ao mostrar que ao trabalhar em conjunto em total coerência, é capaz de fornecer essas respostas contribuirá significativamente para reconquistar o apoio político que precisa para operar utilizando todo o seu potencial.

Recomendamos vivamente que todas as organizações relevantes do sistema multilateral estudem formas de reforçar a colaboração mútua para implementar as recomendações apresentadas neste relatório. Estamos convictos de que as constituições e os mandatos das organizações do sistema das Nações Unidas, das instituições de *Bretton Woods* e da Organização Mundial do Comércio (OMC) refletem objetivos complementares e compatíveis. Os seus mandatos são interdependentes e reforçam-se mutuamente, pelo que é necessário aproveitar melhor as suas sinergias orgânicas.

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

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

Estes acordos abrirão novas oportunidades para construir uma cooperação mais forte, ao nível de todo o sistema, em matéria de migração e do acesso das populações refugiadas aos mercados de trabalho. Da mesma forma, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, adotados em junho de 2011, fornecem uma estrutura global amplamente apoiada para prevenir e abordar os impactos adversos nos direitos humanos relacionados com a atividade empresarial. Este acordo pode ser aproveitado para uma promoção mais ampla do contributo positivo das empresas para os processos e objetivos que estabelecemos.

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

COMENTÁRIO FINAL

A Comissão considera que o seu relatório é apenas o início do caminho. Esperamos que este caminho prossiga, com a participação mais ampla possível, no plano nacional e internacional.

A nossa tarefa tem consistido em determinar quais são, a nosso ver, os principais desafios para o futuro do trabalho e fazer recomendações quanto ao modo de os enfrentar. Sabemos que estas questões estão a ser analisadas noutros locais e não esperamos que os nossos pontos de vista sejam os únicos a ser ouvidos.

Mas estamos certos de duas coisas. Em primeiro lugar, uma vez que reúne governos, empregadores e trabalhadores do mundo, e também por causa do seu mandato, a OIT está bem preparada para atuar como bússola e guia neste caminho. Em segundo lugar, quaisquer que sejam os méritos do nosso próprio relatório, os assuntos que nos pediram para abordar são relevantes. São relevantes para as pessoas em qualquer parte do planeta e para o próprio planeta. Embora sejam difíceis de resolver, corremos riscos ao ignorá-los. Se formos capazes de encontrar boas respostas, contribuiremos para abrir novas e extraordinárias perspectivas para as gerações futuras no trabalho.

NOTAS

- 1** A Comissão analisou o volume de análises e previsões sobre o provável impacto da inovação tecnológica sobre o emprego no futuro. Esta questão domina grande parte do debate sobre o futuro do trabalho e há estimativas divergentes sobre o número de empregos que serão criados e destruídos (ver Ernst, Merola e Samaan, 2018). A Comissão decidiu não proceder a mais modelos de simulação neste domínio.
- 2** Merkel, 2018.
- 3** O trabalho digno refere-se a oportunidades de trabalho que são produtivas e proporcionam um rendimento justo; segurança no trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para as pessoas expressarem as suas preocupações, para se organizarem e participarem nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens. A Agenda para o Trabalho Digno tem quatro prioridades estratégicas: promover o emprego; desenvolver e reforçar as medidas de proteção social; promover o diálogo social e o tripartismo e respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Consultar a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008.
- 4** Dois mil milhões de trabalhadores (1983 milhões), representando 61,2% da população empregada no mundo (OIT, 2018a, p. 13).
- 5** OIT, 2018b, p. 8.
- 6** 6 Estima-se que 40,3 milhões de pessoas foram vítimas de escravidão moderna em 2016; quase um quarto tinha menos de 18 anos (OIT, 2017a).
- 7** OIT, 2017b, p. 2; Messenger, 2018, p. 3.
- 8** OIT, 2016.
- 9** Evidências para economias de rendimento elevado mostram que a maioria existiu uma divergência entre o crescimento real do salário médio e o crescimento da produtividade, explicando por que a participação do rendimento do trabalho (a parte correspondente à remuneração do trabalho no PIB) em muitos países permanece substancialmente abaixo da do início dos anos 90. (OIT, 2018d; OECD, 2018). Para além do paradoxo analítico, há ainda a crescer a preocupação de que a tradicional medida de produtividade, numa era de inteligência artificial e automação, por não estar em sintonia com a experiência económica geral.
- 10** OIT, 2018d.
- 11** Em geral, a medida de desigualdade global Gini tem vindo a diminuir desde os anos 80, embora ainda esteja num nível muito alto em termos históricos (Bourguignon e Morrisson, 2002; Lakner e Milanovic, 2016). A desigualdade de rendimento dentro do país (em média, mundialmente) aumentou, acompanhada por uma concentração de riqueza pelos primeiros 1% da distribuição de rendimento (Alvaredo *et al.*, 2018). A desigualdade salarial medida pela relação D9/D1 aumentou na maioria dos países da OCDE (OIT, 2014).
- 12** Preâmbulo da Constituição da OIT, 1919.
- 13** O contrato social tem a sua génese nas obras de filósofos políticos como Thomas Hobbes (1651), John Locke (1690), Jean-Jacques Rousseau (1762) e, no século XX, John Rawls (1971). Explica a base da legitimidade da autoridade do Estado sobre os cidadãos. Os indivíduos concordam com certos limites às suas liberdades inalienáveis em troca da proteção dos seus direitos e satisfação dos interesses da sociedade.
- 14** O diálogo social é um processo no qual representantes de governos, empregadores e trabalhadores partilham informação, consultam e negociam uns com os outros para construir um consenso e enfrentar os principais desafios económicos e sociais.
- 15** OIT, 2017c, p. 24.
- 16** OIT, 2018b, p. 8.
- 17** Messenger, 2018, p. 2.
- 18** OIT, 2017d.
- 19** Para a questão relacionada com as crescentes desigualdades, consultar a nota 11; para o tema das desigualdades intergeracionais, consultar Narayan *et al.*, 2018; Nybom, 2018.

- 20** Consultar a publicação “OIT Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)”.
- 21** Uma sociedade ativa ao longo da vida responde aos desafios estruturais apresentados pelo envelhecimento da população. É uma sociedade em que a vontade e a capacidade das pessoas mais velhas são plenamente utilizadas. Promove o emprego das pessoas mais velhas, caso decidam continuar a trabalhar, e procura reduzir os encargos de proteção social para as gerações futuras. Consultar Seike, 2016.
- 22** Sen, 1999. Para saber mais sobre a abordagem de competências, consultar Nussbaum, 2000 e 2013.
- 23** A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em 1948, proclama no seu artigo 26: “todos têm o direito à educação” (NU, 1948).
- 24** Nybom, 2018.
- 25** Consultar Schmid, 1998 e 2017 sobre mercados de trabalho em transição, e Anexo, Bosch e Rubery, 2008 sobre as transições nas etapas de vida. Ambas as literaturas identificam políticas que visam apoiar as pessoas nas transições.
- 26** Schmillen e Umkehrer, 2017.
- 27** Para o caso da África, consultar Lopes, 2019, p. 112.
- 28** Na União Europeia, a duração média da vida ativa aumentou de 32,9 anos em 2000 para 35,9 em 2017 (consultar Eurostat; Gratton e Scott, 2016).
- 29** Consultar a publicação “ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)”.
- 30** O teletrabalho refere-se ao uso de TIC com o objetivo de trabalhar fora das instalações do empregador. (Consultar Eurofound e OIT, 2017).
- 31** OIT, 2018e.
- 32** OIT, 2018f; consultar também Grimshaw e Rubery, 2015, para as políticas que abordam a diferença salarial e a maternidade.
- 33** OIT, 2018d.
- 34** Berg et al., 2018; Adams e Berg, 2017; Barzilay e Ben-David, 2017.
- 35** Mann e O’Neil, 2016.
- 36** Apenas 29% da população mundial está abrangida por sistemas de segurança social que incluem todo o tipo de benefícios; 55% estão completamente desprotegidos (OIT, 2017d).
- 37** Behrendt e Nguyen, 2018; OIT, 2018g.
- 38** Consultar “ILO Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)”.
- 39** OIT, 2017d.
- 40** Preâmbulo da Constituição da OIT, 1919.
- 41** A Convenção (n.º 131), sobre a Fixação dos Salários Mínimos da OIT, 1970, prevê um salário mínimo, levando em consideração: (a) as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, o nível geral de salários no país, o custo de vida, benefícios de segurança social e os padrões de vida relativos a outros grupos sociais; e (b) fatores económicos, incluindo os requisitos de desenvolvimento económico, níveis de produtividade e a conveniência de alcançar e manter um alto nível de emprego. As modalidades de implementação podem ser projetadas de maneira a que também regulem o pagamento à tarefa e o salário à hora para os trabalhadores independentes.
- 42** Constituição da OIT, 1919.
- 43** “ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)”.
- 44** A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, reconhece o direito a um padrão de vida adequado à saúde e ao bem-estar (art. 25). O Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais de 1966 (Art. 7 (b)) reconhece o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis. Este direito aplica-se à saúde mental e física.
- 45** OIT, 2017b.
- 46** Consultar “ILO Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204)”.
- 47** Consultar “ILO Employment Relationship Recommendation, 2006 (No.198)”.
- 48** Lee, McCann e Messenger, 2007.
- 49** Messenger, 2018.
- 50** Ibid.

- 51** Este é um campo crescente de investigação empírica; consultar Wheatley, 2017.
- 52** Hayter, 2015; consultar também a Nota 11.
- 53** Brandl e Lehr, 2016.
- 54** Johnston e Land-Kazlauskas, 2018. Para várias iniciativas, inclusive o primeiro acordo coletivo na economia de plataforma, assinado na Dinamarca, consultar: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>
- 55** Kabeer, Milward e Sudarshan, 2013.
- 56** Hayter e Lee, 2018; Doellgast, Lillie e Pulignano, 2018.
- 57** Luterbacher, Prosser e Papadakis, 2018.
- 58** Grimshaw, Bosch e Rubery, 2014.
- 59** OIT, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
- 60** Os Órgãos de Supervisão da OIT analisaram alegações de violência antissindical envolvendo 32 países em 2016, 32 países em 2017 e 30 países em 2018. Consultar Relatórios da Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações 2017–2018, 2019 (a ser publicado) e Relatórios do Comité de Liberdade Sindical, 377–387.
- 61** Um grande corpo de trabalho empírico baseia-se nos primeiros *insights* de Wrzesniewski e Dutton, 2001.
- 62** Essas também são chamadas de plataformas de *crowdworking*, já que elas trabalham em *crowdsourcing*. A nossa discussão não se refere a plataformas de trabalho locais, onde o trabalho é alocado por meio de aplicativos de software (apps), pois as suas operações estão sujeitas às regulamentações da jurisdição local.
- 63** Berg et al., 2018.
- 64** Consultar a Nota 3.
- 65** OIT, 2018e, p. 273.
- 66** Benería, Berik e Floro, 2015; Folbre, 2006. O investimento na economia do cuidado complementa a orçamentação macroeconómica com a perspectiva de género em curso em muitos países, projetada para garantir que os recursos são recolhidos e utilizados de maneira igualitária entre homens e mulheres. Reforça, igualmente, os esforços do governo no sentido de reduzir o trabalho de cuidado não remunerado realizado por crianças; estima-se que 54 milhões de crianças com idades entre 5 e 17 anos trabalhem em tarefas domésticas (incluindo nos cuidados) pelo menos 21 horas por semana (OIT, 2017c).
- 67** OIT, 2018e; Razavi, 2012.
- 68** O Acordo de Paris de 2015 sobre mudança climática e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) reconhecem a urgência de evitar que as pessoas e o planeta sejam afetados. Consultar: <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>.
- 69** Consultar OIT, 2015.
- 70** OIT, 2018c.
- 71** Ibid.
- 72** OIT, 2018e.
- 73** OIT, 2017e. Consultar também Bhatt, 2015.
- 74** UNECA e AU, 2009.
- 75** Karnik, 2018.
- 76** OIT, 2018c.
- 77** A comunidade mundial reconheceu explicitamente a importância da construção de uma infraestrutura resiliente no Objetivo 9 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e que a realização de muitos outros ODS também depende disso. Consultar: <https://sustainabledevelopment.un.org/>.
- 78** Kenney, Rouvinen e Zysman, 2015; Nathan, 2018.
- 79** Bakhshi, Frey e Osborne, 2015.
- 80** Isto pode acontecer através de políticas coordenadas destinadas a fomentar o financiamento, o alívio, a reestruturação e a boa gestão da dívida, conforme apropriado. Ver Agenda de Ação de Addis Abeba (NU, 2015).
- 81** Notamos um consenso emergente que se desenvolveu desde a crise financeira de 2008-2009 entre assessores de política de alto nível e académicos que pedem uma mudança nas abordagens da governação das empresas. Estes incluem ideias sobre a representação das múltiplas partes interessadas, relatórios corporativos integrados e incentivos fiscais, entre outros. (Appelbaum e Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).

82 Nas últimas três décadas, as economias da OCDE reduziram, em média, as taxas dos impostos sobre as empresas em cerca de 45% desde meados dos anos 80 para 24% em 2018. Isso reduz percentagem de contribuição do imposto das empresas na receita pública total, o que de acordo com o secretário-geral da OCDE, “representa um problema” para os governos que procuram sustentar os serviços públicos, os programas sociais e as infraestruturas. (Houlder, 2017; consultar também OIT, 2011; base de dados fiscais da OCDE: <http://www.oecd.org/tax/>).

83 A riqueza descentralizada que escapa ao imposto é uma das principais acusações do atual sistema económico. O FMI descobriu que 40% de todo investimento estrangeiro direto – no valor de 12 mil milhões de dólares americanos – é “artificial”, consistindo em investimento financeiro canalizado através de “reservatórios vazios” de empresas sem atividade real. (FMI, 2018).

84 As megaempresas digitais operam num ambiente em que “quem vence é que leva a maior parte”, caracterizado por vantagens de pioneirismo, poder de mercado, inteligência de *big data* e “economias de escala do lado da procura” (Consultar UNCTAD, 2018).

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

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

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

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

BIBLIOGRAFIA

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

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

- . 2017d. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva).
- . 2017e. *Portfolio of policy guidance notes on the promotion of decent work in the rural economy* (Geneva).
- . 2018a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (3rd ed.) (Geneva).
- . 2018b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018* (Geneva).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Geneva).
- . 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap* (Geneva).
- . 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Geneva).
- . 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, ILO Regional Office).
- . 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Issue Brief No. 12 (Geneva).
- . 2018h. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality*, Future of Work Issue Brief No. 3 (Geneva).
- IMF (International Monetary Fund). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington, DC).
- ITU (International Telecommunication Union). 2017. *ICT Facts and Figures 2017* (Geneva).
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (Geneva, ILO).
- Jubé, S. 2018. “Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité”, in A. Supiot (ed.): *Face à l’irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (Paris, Collège de France).
- Kabeer, N.; Milward, K.; Sudarshan, R. 2013. “Organising women workers in the informal economy”, in *Gender and Development*, Vol. 21, No. 2, pp. 249-263.
- Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women’s Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Kenney, M.; Rouvinen, P.; Zysman, J. 2015. “The digital disruption and its societal impacts”, in *Journal of Industry, Competition and Trade*, Vol. 15, No. 1, pp. 1-4.
- Lakner, C.; Milanovic, B. 2016. “Global income distribution: From the fall of the Berlin Wall to the Great Recession”, in *World Bank Economic Review*, Vol. 30, No. 2, pp. 203-232.
- Lazonick, W. 2014. “Profits without prosperity”, in *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 9, pp. 46-55.
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (London and New York, Routledge and International Labour Office).
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (Yale, CT, Yale University Press, 2003).
- Lopes, C. 2019. *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt* (London, Palgrave Macmillan).
- Luterbacher, U.; Prosser, A.; Papadakis, K. 2017. “An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining”, in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3-4, pp. 309-341.
- Mann, G.; O’Neil, C. 2016. “Hiring algorithms are not neutral”, in *Harvard Business Review* (9 Dec.).

- Mazzucato, M. 2018.** *The value of everything: Making and taking in the global economy* (London, Allen Lane, Penguin).
- McKinsey Global Institute. 2017.** *A future that works: Automation, employment, and productivity.*
- Merkel, A. 2018.** *Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress [Speech by Federal Chancellor Merkel at the 21st Ordinary DGB Federal Congress], Berlin, 15 May (Berlin, Federal Government of Germany, 2018).* Disponível em: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658 [Acedido a 28 de novembro de 2018].
- Messenger, J.C. 2018.** *Working time and the future of work, Future of Work Research Paper Series No. 6* (Geneva, ILO).
- Narayan, A.; Van der Weide, R.; Cojocar, A.; Lakner, C.; Redaelli, S.; Gerszon Mahler, D.; Ramasubbaiah, R.G.N.; Thewissen, S. 2018.** *Fair progress? Economic mobility across generations around the world* (Washington, DC, World Bank).
- Nathan, D. 2018.** *Technology and the future of work: The unorganized sector and global value chains* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Nussbaum, M.C. 2000.** *Women and human development: The capabilities approach* (Cambridge, Cambridge University Press).
- . 2013. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Nybom, M. 2018.** *Intergenerational mobility: A dream deferred?, Research Paper No. 7, ILO Future of Work Research Paper Series* (Geneva, ILO).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2016.** *Automation and independent work in a digital economy, Policy Brief on the Future of Work* (Paris).
- . 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy* (Paris).
- . Tax database. Disponível em: www.oecd.org/tax/ [Acedido a 24 de outubro de 2018].
- Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. 2018.** "Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 133, No. 2, pp. 553–609.
- Plender, J. 2016.** "Blowing the whistle on buybacks and value destruction", in *Financial Times*, 29 Feb.
- Rani, U. 2017.** "Minimum wage policies and their effects in developing countries: A comparative perspective," in *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 60, No. 1 (Mar.), pp. 33-55.
- Rawls, J. 1971.** *A theory of justice* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Razavi, S. (ed.). 2012.** *Seen, heard and counted: Rethinking care in a development context* (London, Wiley-Blackwell).
- Rousseau, J.-J. 1762.** *The social contract, or principles of political right.* Available in many editions, public domain.
- Schmid, G. 1998.** *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).
- . 2017. "Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies," in *The New Palgrave Dictionary of Economics* (London, Palgrave Macmillan).
- Schmillen, A.; Umkehrer, M. 2017.** "The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3-4, pp. 465-494.
- Seike, A., 2016.** "Towards a lifelong active society: Coping with Japan's changing population", in *Asia & the Pacific Policy Studies*, Vol. 3, No. 3, pp. 533-539.
- Sen, A. 1999.** *Development as freedom* (New York, Anchor Books).

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

ANEXO

MEMBROS DA COMISSÃO MUNDIAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO

CO-PRESIDENTES

Stefan Löfven, Primeiro-Ministro da Suécia desde 2014 e líder do Partido Social Democrata desde 2012. Antes de ser eleito primeiro-ministro, Stefan Löfven era um sindicalista ativo, tendo sido o primeiro presidente do sindicato IF Metall de 2006 a 2012. Löfven foi soldador e exerceu a função de Provedor durante mais de 15 anos, na região norte da Suécia.

Matamela Cyril Ramaphosa, Presidente da República da África do Sul desde fevereiro de 2018, após a sua eleição como presidente do Congresso Nacional Africano (ANC) em 2017. Enquanto presidente da Assembleia Constituinte em 1994, foi responsável por supervisionar a elaboração da primeira Constituição democrática da África do Sul. Ramaphosa tem uma ampla e extensa experiência empresarial e desempenhou um papel na criação do Congresso dos Sindicatos Sul-Africanos (COSATU), a central sindical nacional.

MEMBROS

Thorben Albrecht, diretor federal do Partido Social Democrata da Alemanha (SDP) desde 2018. De janeiro de 2014 a março de 2018, foi secretário de Estado no Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais. De destacar da sua iniciativa legislativa, os projetos de introdução de um salário mínimo legal na Alemanha e o lançamento do processo de diálogo “Trabalhar 4.0”.

Haifa Al Kaylani, presidente e fundadora do Forum Internacional das Mulheres Árabes, é bem conhecida na comunidade internacional por promover a liderança das mulheres e o fortalecimento da juventude na região do Médio Oriente e do Norte de África (MENA) à escala mundial. Economista do desenvolvimento e membro da Harvard Advanced Leadership fundou o Haseel, um projeto piloto inovador na Jordânia, que propõe modelos inovadores para agricultura sustentável na região MENA. Al Kaylani pertence a vários conselhos e recebeu inúmeros prémios e distinções no Reino Unido, no mundo árabe e a nível internacional em reconhecimento pelo seu trabalho.

Winnie Byanyima, diretora-executiva da Oxfam International, uma rede global que trabalha em mais de 90 países para um mundo justo sem pobreza. É uma líder mundial na área dos direitos das mulheres, defensora dos direitos humanos e uma autoridade em desigualdade económica. Antes de se dedicar à Oxfam, Byanyima liderou as unidades de género e desenvolvimento do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (2006–13) e a Comissão da União Africana (2004–06). Esteve também, durante 11 anos, no Parlamento do Uganda.

Chinsung Chung, professora titular de Sociologia na Universidade Nacional de Seul, República da Coreia. A professora Chung foi presidente da Associação Coreana de Estudos sobre Mulheres e da Associação de Sociologia da Coreia. Atualmente, é presidente da Associação Coreana de Estudos sobre os Direitos Humanos e do Comitê de Igualdade de Gênero da Direção Nacional de Polícia e da Direção da Polícia de Seul. Foi também membro do subcomissão da ONU sobre a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos do Comitê Consultivo do Conselho de Direitos Humanos da ONU e atualmente está no Comitê das Nações Unidas para a Eliminação da Discriminação Racial.

Claudia Costin, diretora do Centro de Excelência e Políticas de Inovação Educacionais (CEIPE), um *think tank* da Fundação Getúlio Vargas, uma das principais universidades privadas do Brasil, onde é professora. Costin é professora visitante na *Harvard Graduate School of Education* e foi diretora sênior de Educação Global no Banco Mundial de 2014 a 2016. Antes de entrar no Banco Mundial, foi Secretária de Educação do Município do Rio de Janeiro (2009–14) e ministra Federal da Administração Pública e Reforma do Estado.

Alain Dehaze, diretor-geral (CEO) do Grupo Adecco desde 2015, e antes, membro do seu Comitê Executivo durante vários anos. Antes de entrar no Grupo Adecco em 2009, Dehaze foi CEO da empresa holandesa de serviços de pessoal Humares e da USG People, quando esta absorveu a Solvus. É presidente da Rede Global de Aprendizagem (GAN), desde 2016, e administrador da Iniciativa do Sistema do Fórum Económico Mundial sobre Educação, Trabalho e Gênero.

Enrico Giovannini, economista e estatístico, é membro do Clube de Roma e diretor da Aliança Italiana para o Desenvolvimento Sustentável. Desde 2002, é professor titular na Universidade de Roma Tor Vergata e Professor de Desenvolvimento Sustentável na Universidade LUISS. Giovannini foi ministro do Trabalho e Políticas Sociais no governo Letta (2013–14), presidente do Instituto Italiano de Estatística (2009–13) e diretor de Estatística e estatístico chefe da OCDE (2001–09).

Olga Golodets, vice-primeira-ministra da Federação Russa para o Desporto, Turismo e Desenvolvimento Cultural desde maio de 2018. Em 2012, foi nomeada vice-primeira-ministra encarregada dos assuntos e políticas sociais do atual governo. Anteriormente, ocupou os seguintes cargos: diretora do Departamento de Políticas Sociais e Recursos Humanos (1999–2001) e diretora-geral adjunta de Recursos Humanos e Política Social (2002–08) da Empresa de Mineração e Metalurgia Norilsk Nickel; vice-presidente da Câmara de Moscovo (2010–12); presidente da Associação russa Intersetorial de Empregadores e do Conselho de Administração da seguradora Soglasie (2008–10); e vice-governadora para os Assuntos Sociais na Região Autónoma de Taimyr (2001).

Rebeca Grynszpan, secretária-geral da Conferência Ibero-Americana desde 2014. Antes desta nomeação, Grynszpan ocupou o cargo de sub-secretária-geral das Nações Unidas e foi administradora associada do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) entre 2006 e 2010. Antes de entrar na Nações Unidas, foi vice-presidente da Costa Rica de 1994 a 1998.

Philip Jennings ex-secretário-geral e fundador da UNI Global Union, um novo sindicato mundial criado em 2000 para definir o mundo do trabalho no futuro, e manteve-se nessa função até 2018. A estratégia “pioneira” da UNI consistiu em favorecer a sindicalização na nova economia, os acordos negociados à escala mundial com as multinacionais, e a luta por melhores condições nas cadeias de abastecimento com o Acordo de Bangladesh sobre Segurança e Proteção na Indústria. Jennings é cofundador da Associação Mundial de Desportistas Profissionais, que representa 85 000 jogadores profissionais do mundo desportivo. Filiou-se na Federação Internacional de Empregados e Técnicos (FIET) em 1980, ocupando o cargo de secretário-executivo de 1985 a 1989 e de secretário-geral entre 1989 e 1999. Antes, trabalhou como dirigente sindical da União Bancária, Seguradora e Financeira do Reino Unido (1976-1979).

Carlos Lopes, professor da Escola Mandela de Governança Pública da Universidade da Cidade do Cabo, África do Sul. É também membro da Equipa de Reformas da União Africana e da organização de Altos Representantes para as Relações com a Europa. O professor Lopes liderou várias instituições das Nações Unidas, incluindo, mais recentemente, a Comissão Económica das Nações Unidas para África. Atualmente, é membro de vários Conselhos e Comissões Globais e autor de numerosas obras e artigos.

Reema Nanavaty líder da Associação de Mulheres que Trabalham por Conta Própria (SEWA), na qual trabalha desde 1984. Eleita sua quarta secretária-geral em 1999, Nanavaty levou a SEWA a novos patamares, tornando-se o maior sindicato de trabalhadoras do setor informal. Ajudou a fundar milhares de federações de trabalhadoras, associações, cooperativas, museus, empresas de retalho, centros de facilitação do comércio, clínicas digitais e escolas de administração por toda a Índia, Nepal, Sri Lanka e Afeganistão, em áreas que vão desde o artesanato tradicional, aos produtos agroalimentares, meios de subsistência sustentáveis e empreendimentos rurais para silvicultura, captação de água, energia solar e financiamento para a ecologia. Em 2013, foi condecorada com a medalha Padma Shri em reconhecimento da sua contribuição.

Joséphine Ouédraogo, embaixadora do Burkina Faso em Itália e representante permanente do Burkina Faso junto da Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura (FAO), Programa Alimentar Mundial (PAM) e Fundo Internacional para o Desenvolvimento Agrícola (FIDA) desde dezembro de 2016. Ouédraogo fundou uma empresa de investigação e formação centrada nas questões do desenvolvimento local, regional e nacional no Burkina Faso. Ocupou o cargo de diretora do Centro Africano para o Género e Desenvolvimento da Comissão Económica das Nações Unidas para África em 1997, e liderou a ONG internacional Enda-Tiers Monde, de 2007 a 2011. Fez parte do governo de transição no Burkina Faso como ministra da Justiça, Direitos Humanos e Promoção Cívica (2014–16).

Richard Samans diretor-executivo e membro do conselho de administração do Fórum Económico Mundial (WEF), responsável pela Política e Impacto Institucionais. Codirige o Fórum para a Quarta Revolução Industrial, com sede em São Francisco. Samans foi diretor-geral do *Global Green Growth Institute* de 2011 a 2013. Ocupou o cargo de assistente especial para a Política Económica Internacional do presidente dos EUA Bill Clinton, e de diretor sénior para os Assuntos Económicos Internacionais do Conselho de Segurança Nacional, entre outros cargos no governo, e em centros de investigação públicos e privados. Desde 2007, é também presidente do Conselho de Normas de Divulgação de Informação sobre o Clima.

Atsushi Seike, conselheiro executivo para Assuntos Académicos da Universidade Keio, Tóquio, desde 2017, depois de ter ocupado durante oito anos o cargo de presidente da universidade. Atualmente participa em comités governamentais, assumindo o cargo de presidente do Conselho para a Promoção da Reforma do Sistema de Previdência Social, do Comité da Indústria de Transformação do Conselho de Estrutura Industrial e Presidente Honorário do Instituto de Pesquisa Económica e Social. Foi presidente da Sociedade de Gestão de Recursos Humanos do Japão de 2015 a 2017.

Alwyn Didar Singh, ex-secretário-geral da Federação das Câmaras de Comércio e Indústria indianas. Aposentou-se recentemente do cargo de secretário do governo da Índia. Singh é membro sénior do Grupo de Políticas de Deli desde 2018, e preside ao Grupo Diáspora da Rede de Conhecimento sobre Migração do Banco Mundial. Em março de 2017, foi nomeado membro global do Instituto IC2 da Universidade do Texas, nos Estados Unidos.

Kristin Skogen Lund, CEO da Schibsted Media Group desde dezembro de 2018. De 2012 a 2018, Skogen Lund foi diretora-geral da Confederação de Empresas da Noruega. Ocupou cargos executivos em empresas de *media* e telecomunicações, tais como: a Telenor, a Aftenposten, a Scanpix e a Scandinavia Online, além de integrar o conselho de direção da Ericsson. Desde 2015, é membro da Comissão Global sobre Economia e Clima. Possui um MBA pelo INSEAD e é bacharel em Estudos Internacionais e Administração de Empresas pela Universidade de Oregon, Estados Unidos.

Alain Supiot, professor no *Collège de France*, Paris, doutorado em Direito e doutor *honoris causa* da Universidade de Lovaina, Bélgica, e da Universidade Aristóteles de Salónica, Grécia. Foi eleito membro correspondente da *British Academy* em 2015 e é membro honorário do *Institut Universitaire de France*, onde lecionou de 2001 a 2012. Supiot é professor titular da disciplina “État Social et Mondialisation: analyse juridique des solidarités” no *Collège de France* desde 2012. Em 2008, fundou o *Nantes Institute of Advanced Studies*. Supiot é um estudioso de prestígio internacional com numerosas publicações em vários idiomas. A sua investigação centra-se principalmente no Direito do Trabalho e na Filosofia e na Teoria do Direito.

Darren Walker, presidente da Fundação Ford, é líder nos setores sem fins lucrativos e filantrópicos. Walker liderou o comitê de filantropia que ajudou a ultrapassar a histórica bancarrota da cidade de Detroit (2013–14), e atualmente preside à Aliança de Investimento de Impacto dos EUA. Antes de integrar a Fundação Ford em 2013, foi vice-presidente da *Rockefeller Foundation*, onde dirigiu a iniciativa *Rebuild New Orleans* após o furacão Katrina. Na década de 1990, Walker ocupou o cargo de diretor de operações (COO) da *Abyssinian Development Corporation* – a maior organização de desenvolvimento comunitário do Harlem. Antes, tinha trabalhado durante mais de uma década em direito internacional e finanças no escritório de advocacia *Cleary, Gottlieb, Steen & Hamilton* e no *United Bank of Switzerland* (UBS).

Xiaochu Wang, vice-presidente da Comissão de Relações Externas do 12.º Congresso Nacional Popular da República Popular da China desde 2013. Antes da sua eleição para este cargo, foi vice-ministro dos Recursos Humanos e da Segurança Social, responsável pelas políticas e programas nacionais de recursos humanos, desenvolvimento e gestão, bem como pela reforma do sistema de pessoal nas instituições públicas. Desde 2005, Wang é membro da Comissão Internacional do Serviço Civil (ICSC) das Nações Unidas.

Jayathma Wickramanayake, enviada do secretário-geral da ONU para a Juventude desde junho de 2017. Nomeada para esta função aos 26 anos de idade, Wickramanayake trabalha para reforçar as iniciativas da ONU para promover a participação e o compromisso dos jovens, e exerce as funções de representante e conselheira do secretário-geral. Originária do Sri Lanka, trabalhou intensivamente no desenvolvimento e participação dos jovens e desempenhou um papel crucial na transformação do desenvolvimento da juventude no seu país de origem.

Nota: Ameenah Gurib-Fakim, ex-presidente da República das Maurícias, co-presidiu à Comissão Mundial durante as duas primeiras reuniões.

MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO*

Luc Cortebeek, ex-presidente do Conselho de Administração do BIT (2017-18). Antes, Cortebeek ocupou os cargos de vice-presidente da Confederação Sindical Internacional (2006-14); presidente da Confederação Sindical ACV-CSC, Bélgica (1999-2011); vice-presidente do Comitê Consultivo Sindical da OCDE (1999-2012); presidente do Grupo dos Trabalhadores da Comissão sobre a Aplicação de Normas da OIT (2000-11); presidente da *World Solidarity*, uma ONG de desenvolvimento (2011-16); e presidente do Grupo de Trabalhadores e vice-presidente do Conselho de Administração do BIT (2011-17).

Claudio De la Puente, presidente do Conselho de Administração do BIT. De la Puente é diplomata de carreira há 40 anos no Ministério dos Negócios Estrangeiros do Peru. Desempenhou os cargos de vice-ministro das Relações Externas (2014-15); diretor-geral para as Américas (2010-14); diretor dos Assuntos Sul-Americanos; diretor de Segurança e Defesa; embaixador do Peru na Austrália (2005-10) e no Reino Unido (2017); vice-chefe da Missão em Washington, (1999-2002) e em Bogotá (1997-99); conselheiro, em Bruxelas (1990-1994); e encarregado de Negócios, em Copenhaga (1985-86). Em 2017, foi nomeado representante permanente do Peru junto das Nações Unidas e da Organização Mundial do Comércio (OMC), em Genebra, e depois eleito presidente do Conselho de Administração do BIT.

Mthunzi Mdwaba, fundador e presidente e CEO da *TZoro IBC*, uma consultora de consultoria estratégica à escala mundial para as empresas e para investidores. Originário da África do Sul rural e um desportista entusiástico, Mdwaba é um reconhecido empreendedor, homem de negócios e executivo de sucesso, assim como um promotor apaixonado de negócios nas suas diversas formas, em países desenvolvidos e em desenvolvimento. Atualmente, ocupa vários cargos estratégicos no âmbito empresarial a nível mundial, de entre os quais o de vice-presidente do BIT na Organização Internacional de Empregadores (OIE), porta-voz dos empregadores e por inerência, é um dos dois vice-presidentes do Conselho de Administração do BIT. Preside ao Grupo de Trabalho sobre Políticas de Direitos Humanos e Conduta Empresarial Responsável da OIE e é presidente do Conselho da *Productivity SA*. Também é professor-adjunto de Direito na Universidade do Cabo Ocidental (UWC).

Guy Ryder, foi eleito pela primeira vez em 2012, e iniciou um segundo mandato em 2017. Exerceu várias funções na OIT, incluindo a de diretor-executivo, responsável das normas internacionais e princípios e direitos fundamentais no trabalho. Guy Ryder foi o primeiro secretário-geral da Confederação Sindical Internacional (CSI) (2006-10) e secretário-geral da Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (ICFTU) (2002-2006). É diplomado pela Universidade de Cambridge.

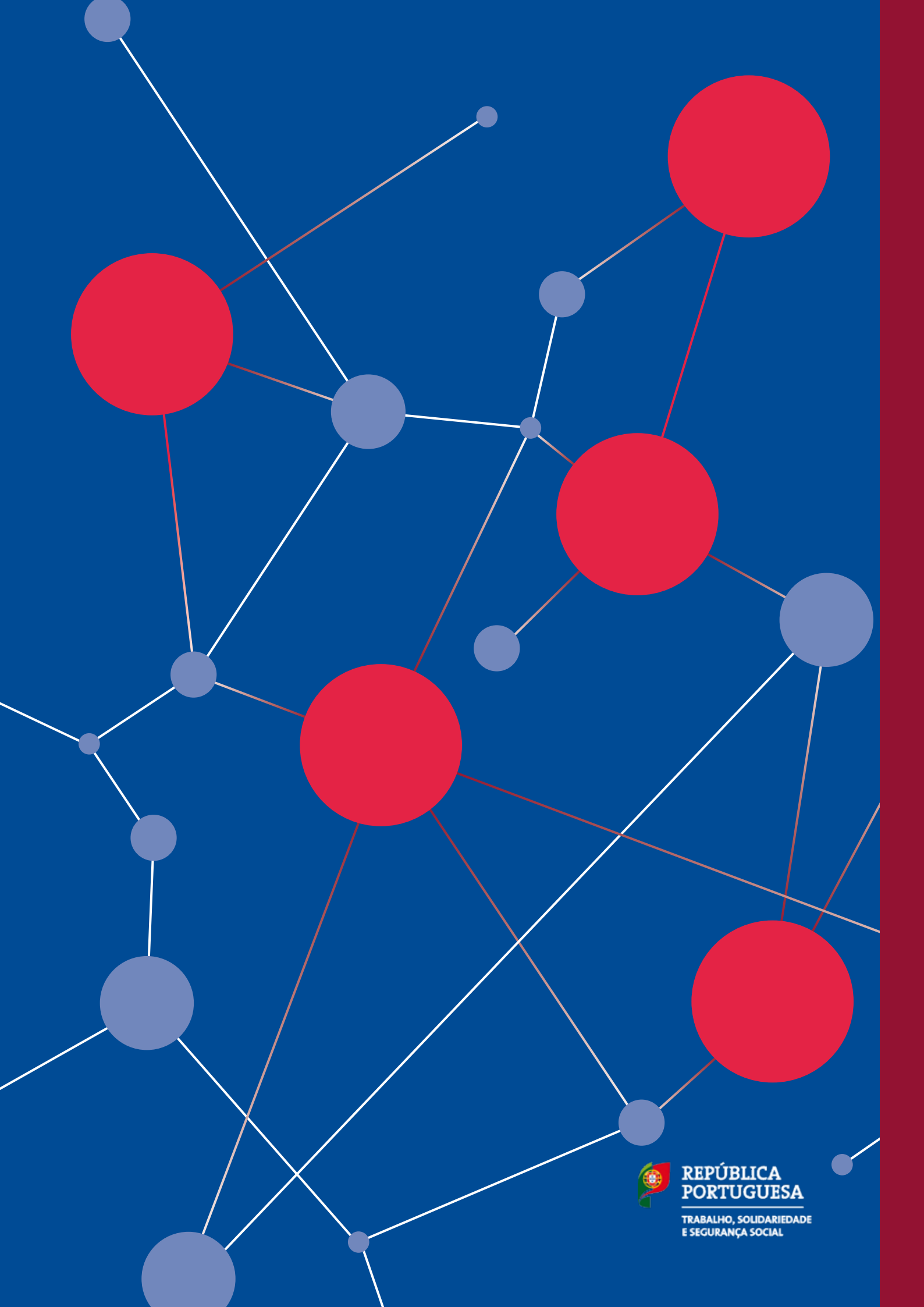
* Os membros do conselho de administração participaram nos debates da Comissão a convite dos presidentes da Comissão e do diretor-geral do BIT, tendo em conta seu estatuto no Conselho de Administração. Contudo, os seus contributos foram feitos a título pessoal e, no caso dos membros do conselho de administração, as suas opiniões não comprometeram a posição dos grupos que representam no BIT. No entanto, de forma a preservar a independência da Comissão, e tendo em conta os diferentes pareceres e recomendações considerados no relatório preliminar, ficou decidido que os membros do conselho de administração não seriam signatários do relatório final.

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

Projeto gráfico e tipográfico, preparação de manuscritos, edição de texto, layout e composição.

A OIT procura utilizar papel proveniente de florestas geridas de uma forma sustentável do ponto de vista ambiental e socialmente responsável.

Código: ELK-WEI-CORREDIT-ICA



REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL