

# O Futuro do Trabalho Iniciativa do Centenario

Serie Notas Temáticas

4



Organização  
Internacional  
do Trabalho

*O mundo do trabalho tem sido alvo de grandes mudanças que irão continuar e, potencialmente, intensificar-se no futuro. De modo a compreender melhor e a responder eficazmente a estes novos desafios, a OIT lançou uma «iniciativa relativa ao Futuro do Trabalho» e propôs quatro «diálogos do centenario» para debate nos anos que precedem o seu centenario, em 2019: (i) trabalho e sociedade; (ii) trabalho digno para todos; (iii) a organização do trabalho e da produção; e (iv) a regulamentação do trabalho. A presente série de notas temáticas oferece uma perspetiva das principais tendências e das questões relacionadas com algumas áreas de especial relevância para os «diálogos», com o intuito de informar e de facilitar o diálogo e os debates a nível nacional, regional e mundial.*

*Quaisquer comentários e sugestões deverão ser enviados para [futureofwork@ilo.org](mailto:futureofwork@ilo.org)*

## O CONTRATO SOCIAL E O FUTURO DO TRABALHO:

### Desigualdade, segurança de rendimento, relações de trabalho e diálogo social\*

A presente nota aborda o papel do contrato social entre o Estado e outros agentes na definição das expectativas mútuas em matéria de distribuição de poder e de recursos com vista a alcançar a justiça social, a erosão desse contrato decorrente do aumento da desigualdade e outros desenvolvimentos no mundo do trabalho, bem como as políticas necessárias para renovar o contrato social.

#### 1. Apresentação: O mundo do trabalho em mutação e as implicações para o contrato social

No mundo do trabalho, o mercado, o Estado e os cidadãos interagem continuamente e a sua relação evolui constantemente. Como resultado deste processo, emerge com frequência um acordo social implícito que define, em termos gerais, a relação entre os intervenientes e estabelece os princípios que orientam a criação de instituições económicas, sociais e políticas. Este acordo é designado por *contrato social*.

Embora varie consoante o país e ao longo do tempo, um contrato social pode ser entendido como um acordo implícito que define a relação entre o governo e os cidadãos, entre o trabalho e o capital ou entre diferentes grupos da população. Essencialmente, um contrato social reflete um entendimento comum quanto à forma de distribuir o poder e os recursos de modo a alcançar a justiça social. Este entendimento prevê uma dimensão substantiva e uma dimensão processual: A dimensão substantiva do contrato social diz respeito à forma como os objetivos comuns, nomeadamente igualdade, justiça, liberdade e segurança, são enquadrados e priorizados numa sociedade. A dimensão processual relaciona-se com as instituições e os procedimentos utilizados para moldar e legitimar este entendimento comum.

*\* Esta nota é baseada na contribuição de: Christina Behrendt, Isabel Ortiz, Emmanuel Julien, Youcef Ghellab, Susan Hayter, e Florence Bonnet*

A eficácia e a relevância do contrato social dependem da forma como este se adapta às novas realidades económicas, sociais e políticas. Quando se verificam mudanças profundas no mundo do trabalho, aumentam as tensões que ameaçam debilitar o contrato social existente. Por exemplo, existe uma preocupação generalizada de que o conceito de contrato social do pós-Segunda Guerra Mundial, baseado no crescimento económico, pleno emprego e segurança social, tenha deixado de ser consensual em algumas partes do mundo. Simultaneamente, há países que estão a ter dificuldades em estabelecer um contrato social estável face à volatilidade da economia, aos conflitos sociais e à falta de confiança nos governos e nas instituições. O mesmo sucede com a relação de emprego (ver Nota Temática sobre o Futuro do Trabalho n.º 3), que varia consideravelmente entre os países.

Desenvolver um contrato social eficaz e sustentável, que reflita as novas realidades de um determinado país, permanece um desafio comum. Por conseguinte, não é de estranhar que, como forma de alcançar uma globalização justa, a Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização (2004, p.65) tenha apelado a um «novo contrato social» que englobasse: (a) um compromisso a favor do diálogo social na elaboração de políticas económicas e sociais; (b) reconhecer que deve haver um equilíbrio entre o esforço para aumentar a eficiência e a produtividade e o direito dos trabalhadores à segurança e à igualdade de oportunidades; e (c) um compromisso a favor da adoção de «soluções mais difíceis» a nível da colaboração entre empresas e a mão-de-obra para alcançar ganhos de produtividade e evitar «soluções mais fáceis» como reduzir custos e pessoal. Este apelo foi alvo de crescente importância nos últimos anos, em particular à luz da crise económica mundial da última década e do mundo do trabalho em rápida mutação.

A presente nota analisa a natureza e a viabilidade do contrato social perante as transformações profundas do mundo do trabalho (ver Notas Temáticas sobre o Futuro do Trabalho n.º 1, 2 e 3). Refletindo o debate da Comissão sobre o contrato social, esta nota centra-se nas seguintes questões relacionadas entre si: distribuição dos rendimentos, desigualdade e segurança de rendimento, relações de trabalho e diálogo social. A Secção 2 apresenta resumidamente a evolução do contrato social nos últimos anos, bem como os sintomas do «contrato social sob pressão». Em seguida, na Secção 3, procede-se a uma análise dos principais fatores que contribuíram para debilitar os fundamentos do contrato social, atendendo à diferença de circunstâncias existente entre os países desenvolvidos e os países em vias de desenvolvimento. A Secção 4 examina a forma como estas mudanças limitam as principais políticas e instituições inerentes ao contrato social em vigor. Por fim, a Secção 5 propõe questões fundamentais a debater no futuro.

## 2. O contrato social sob pressão crescente

As transformações do mundo do trabalho apresentam diversas oportunidades e desafios para o contrato social no século XXI. O emprego constitui um elemento estruturante fundamental do contrato social, moldando os direitos e as responsabilidades dos trabalhadores e dos empregadores, o trabalho e o capital e influenciando fortemente a distribuição de recursos e de poder numa sociedade.

Um dos principais desafios para o contrato social no século XXI é o elevado e, muitas vezes, crescente nível de desigualdade e de incerteza no rendimento que se faz sentir em muitas partes do mundo, não obstante os progressos alcançados na redução da pobreza e os avanços significativos no desenvolvimento humano, incluindo a diminuição da mortalidade infantil e materna e o aumento dos níveis de educação (PNUD 2015). Contudo, as pessoas que vivem em condições mais extremas de pobreza continuam a ser descuradas (Ravallion 2014) e a exclusão social, em particular de grupos desfavorecidos, permanece um motivo de grande preocupação (UN DESA 2016). Por todo o mundo, muitos trabalhadores e as suas famílias debatem-se com rendimentos baixos e instáveis, más condições de trabalho e falta de proteção social e muitos continuam a viver na pobreza apesar de trabalharem arduamente (OIT 2016b). Um dos fatores responsáveis é a exclusão económica, decorrente da baixa produtividade e das estruturas de produção subdesenvolvidas que contribuem para os elevados níveis de pobreza, informalidade e desigualdade. Em muitas partes do mundo, as aspirações de populações cada vez mais instruídas e qualificadas para um trabalho digno foram defraudadas devido aos elevados níveis de desemprego, subem-

prego e informalidade.

Além disso, a mobilidade social não cumpriu as promessas feitas nas décadas anteriores. Em muitas partes do mundo, as gerações mais jovens deixaram de poder aspirar a atingir um nível de vida mais elevado do que o dos seus pais, como era habitual. Com efeito, os observadores alertaram para a possibilidade de os jovens de hoje se tornarem uma «geração perdida», cuja ambição de encontrar um trabalho digno é frustrada pela atual recessão e pelo crescimento sem emprego (OIT 2012; ver também Nota Temática sobre o Futuro do Trabalho n.º 2). As desigualdades no acesso a cuidados de saúde, ensino, desenvolvimento de competências e emprego dificultam a mobilidade social e travam o progresso económico e social. Existem diversos fatores que contribuem para estas desigualdades, nomeadamente as questões de género, a deficiência, as disparidades a nível rural/urbano e as migrações (OIT 2016a). Simultaneamente, os receios relativamente à mobilidade social descendente, inclusive na classe média, são alimentados pela estagnação dos salários reais e pela diminuição da segurança de rendimento, influenciando fortemente a perceção de igualdade e de justiça social.

Estes desenvolvimentos colocam importantes desafios ao contrato social. Embora os países tenham abordagens muito diferentes em matéria de distribuição justa dos recursos, alguns elementos são comuns a várias sociedades. Um destes elementos é o papel da igualdade de oportunidades, que aborda a questão de como dotar os indivíduos das ferramentas necessárias para que sejam bem-sucedidos independentemente da sua situação, como recompensar o mérito e até que ponto os que possuem mais recursos têm a responsabilidade de partilhá-los com os outros em prol do progresso geral.

O facto da elevada desigualdade ter recentemente desencadeado um debate mundial poderá estar relacionado com a constatação de que a desigualdade atingiu um nível que ameaça os princípios básicos do contrato social. Além de alimentar o descontentamento e a agitação política, a exclusão social e económica é cada vez mais encarada como contribuindo para comprometer de forma permanente o desenvolvimento, descurando uma parte significativa da população mundial. É, portanto, absolutamente indispensável renovar o contrato social.

### 3. Que forças debilitam o contrato social?

Que forças contribuem para colocar entraves a um contrato social estável? Embora haja um conjunto complexo de fatores responsável por moldar o contrato social nas sociedades de hoje, alguns fatores tiveram uma influência particularmente forte sobre o contrato social. Todos estes fatores se relacionam com as mudanças profundas registadas na oferta e na procura de mão-de-obra, bem como na relação de emprego (conforme discutido nas Notas Temáticas sobre o Futuro do Trabalho n.º 1-3 e 5).

#### Globalização e financeirização da economia

Um dos principais desafios para o contrato social no século XXI é a maior integração económica: a globalização da economia. Não obstante a globalização ter criado muitas oportunidades, contribuiu igualmente para uma mudança do equilíbrio entre o trabalho e o capital, uma concorrência mundial mais intensa, maior instabilidade macroeconómica e um aumento secular da desigualdade de rendimento (por exemplo, Piketty 2014). A desregulamentação acelerada dos mercados de produtos e de trabalho desde a década de 90 tem contribuído para este desenvolvimento, verificando-se uma pressão contínua para manter este rumo (FMI 2016). Nos locais onde os mercados financeiros dominam a «economia real», os ganhos provenientes das atividades económicas concentram-se cada vez mais num pequeno grupo, ao invés de serem partilhados mais amplamente (Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização 2004; OIT 2014a).

A financeirização da economia está também associada ao aumento da instabilidade da economia mundial. As políticas de desregulamentação adotadas desde os anos 80, bem como a crescente dependência das economias do setor financeiro, contribuíram significativamente para esta tendência. Quando as atividades económicas se encontram fortemente ligadas a níveis de alavancagem

financeira mais elevados, as crises financeiras rapidamente evoluem para crises económicas e sociais persistentes, conforme demonstrado pelas repercussões a longo prazo da crise de 2008. Não obstante se ter verificado alguma reformulação da regulamentação do setor bancário, a par de resgates pelos governos, subsistem ainda desafios importantes a enfrentar. Contudo, os recursos financeiros não são suficientemente alocados a investimentos produtivos, o que possibilitaria o aumento da produtividade e a criação de novas oportunidades de emprego (ver Nota Temática sobre o Futuro do Trabalho n.º 5).

## Tecnologia e novas formas de trabalho

As mudanças tecnológicas, designadamente a crescente automação e a digitalização, poderão ter um impacto profundo e transformador sobre o mundo do trabalho, um fenómeno que alguns consideram como uma «quarta revolução industrial» (ver Nota Temática sobre o Futuro do Trabalho n.º 1). Alguns observadores receiam que estas mudanças se traduzam numa «corrida contra as máquinas» (Brynjolfsson e McAfee 2015) ou num «futuro sem emprego» (Ford 2015). Outros remetem para a capacidade das sociedades se adaptarem e de reagirem a estas mudanças, bem como para as oportunidades de trabalho mais relevantes, isento de tarefas perigosas ou aborrecidas, que decorrem destes desenvolvimentos. No entanto, existem preocupações quanto a uma polarização crescente das sociedades do futuro, com um aumento acentuado do número de trabalhadores e de famílias com baixos rendimentos que enfrentam níveis ainda mais elevados de precariedade, uma classe média em extinção e a ascensão progressiva de uma minoria cada vez mais abastada ao topo da escala de rendimentos (Degryse 2016).

Note-se, contudo, que a digitalização e automação também proporcionam melhores oportunidades económicas e uma maior flexibilidade (Hill 2015). Por exemplo, os serviços de comunicações móveis permitem que os produtores agrícolas de áreas remotas verifiquem os preços dos produtos vegetais para que possam negociar melhor a venda dos seus produtos. O teletrabalho, o *crowdwork* e outras formas de trabalho a distância criam novas oportunidades de exercer uma atividade profissional de forma mais flexível, por exemplo, para pessoas com mobilidade reduzida, pais de crianças pequenas ou pessoas que prestam cuidados a familiares. Independentemente de a automação e de a digitalização beneficiarem ou não grupos específicos de trabalhadores, estas podem constituir uma nova fonte de desigualdade.

O aparecimento de «novas» formas de emprego decorrentes da automação e da digitalização em algumas partes do mundo põe em causa os direitos e as responsabilidades associados à relação de emprego (explícita ou implícita) (ver Nota Temática sobre o Futuro do Trabalho n.º 3). O sistema de relações laborais baseia-se na noção de que os empregadores assumem a responsabilidade pelo bem-estar dos seus trabalhadores. Porém, na economia «*on-demand*» ou «*gig*» nem os «adquirentes» (os que solicitam os serviços) nem os «organizadores» do trabalho (plataformas) estão preparados para assumir essa responsabilidade (Berg a publicar; De Stefano 2016). Atualmente, muitos países estão a ter dificuldades em determinar o estatuto destes trabalhadores e em implementar uma proteção adequada, uma vez que as linhas que separam o direito do trabalho do direito comercial se tornaram ténues. Embora as «novas» formas de emprego estejam a afetar uma minoria do total do emprego, muitos observadores preveem que estas cresçam exponencialmente num futuro próximo.

## Informalidade

Em muitas partes do mundo, os níveis elevados de desigualdade e de pobreza e a baixa segurança de rendimento estão associados a uma prevalência do emprego informal e à correspondente falta de proteção. A economia informal é caracterizada por um desenvolvimento produtivo diminuto, grandes défices de trabalho digno e a ausência de proteção laboral e social para a maioria dos trabalhadores, o que se traduz em rendimentos baixos e um elevado grau de incerteza no rendimento. As instituições de relações do trabalho existentes têm dificuldades em fazer face a estes desafios e em encontrar novas formas de reunir os interesses dos trabalhadores (Hayter 2015a; Hyman 2015; Sen e Lee 2015).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ver edição especial da Revista Internacional do Trabalho (International Labour Review). What Future for Industrial Relations? Volume 154, Issue 1, pages 68–72, March 2015 (<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ilr.2015.154.issue-1/issuetoc>).

A informalidade tem implicações mais vastas para o contrato social no âmbito de uma sociedade, dado que constitui um sintoma de um mau funcionamento significativo da relação entre o Estado e os seus cidadãos. Um contrato social eficaz requer um equilíbrio justo entre os direitos e as obrigações, uma aplicação equitativa e eficaz da lei e dos mecanismos de execução adequados, bem como mecanismos de responsabilização eficazes. Se os cidadãos (e agentes económicos) não tiverem confiança que o Estado lhes possa proporcionar os devidos serviços e proteção, se as leis não forem aplicadas de forma eficaz e equitativa, se os quadros jurídicos e institucionais forem considerados ineficazes e disfuncionais, se o sistema fiscal não for reconhecido como um mecanismo de financiamento de bens coletivos justo e eficiente, o grau de cumprimento do enquadramento legal permanecerá baixo.

## Enfraquecimento das instituições do mercado de trabalho

O aumento da desigualdade e da incerteza no rendimento tem sido sobretudo associado às mudanças verificadas no emprego e nos modelos salariais, à persistência do desemprego e subemprego (OIT 2016c) e a um declínio generalizado das quotas laborais (OIT 2014a). Os salários reais estagnaram em muitas partes do mundo, não acompanhando o crescimento da produtividade, os lucros das empresas e os rendimentos de propriedade. A natureza mutável do trabalho e das relações de emprego, bem como o enfraquecimento das instituições do mercado de trabalho, têm contribuído para esta tendência, sendo considerados um dos principais fatores conducentes ao aumento da desigualdade e da insegurança (Berg 2015).

As instituições do mercado de trabalho não só enfrentam desafios externos, mas também, em muitos países, a falta de adaptação a um contexto em rápida mudança. Manter o equilíbrio entre as instituições a par com a evolução das necessidades dos trabalhadores e dos empregadores é também uma responsabilidade «interna» dos seus intervenientes. Os sindicatos e a negociação coletiva desempenham um papel particularmente importante neste âmbito (Hayter 2015b). Em muitos países, a negociação coletiva tem estado sob pressão desde a crise financeira de 2008, no seguimento de um declínio de longo prazo das taxas de filiação sindical. Existem preocupações de que estas tendências venham a conhecer uma aceleração no futuro, decorrente da emergência da economia *on-demand* e das formas «atípicas» de emprego (Degryse 2016). A maior diversidade de acordos de trabalho, a mudança para governos das sociedades orientados por acionistas ou pelo mercado e o aparecimento de redes globais de produção colocam desafios às relações de trabalho e à negociação coletiva. Todavia, os países que, durante a recente crise económica mundial, apoiaram uma negociação coletiva inclusiva através de uma série de medidas políticas conseguiram aumentar a cobertura da negociação coletiva, principalmente para as pequenas e médias empresas, migrantes e trabalhadores de formas atípicas de emprego (OIT 2015).

## 4. Os desafios para as políticas e instituições nacionais que moldam o contrato social

As tendências referidas anteriormente, que se traduzem no aumento da desigualdade e da incerteza no rendimento, põem em causa os valores sociais de justiça e de igualdade e, em última instância, o próprio contrato social. Se os ganhos económicos forem arrecadados pelos mais ricos e se a maioria da sociedade não beneficiar do crescimento económico, a coesão social fica comprometida. Atualmente, é amplamente reconhecido que os elevados níveis de desigualdade impossibilitam um crescimento económico sustentável e restringem o potencial do desenvolvimento económico futuro (Ostry *et al.* 2014; FMI 2014; OCDE 2012; OIT 2014a; OIT 2008). Contudo, há ainda que transformar estas noções em políticas concretas, a fim de combater devidamente o aumento da desigualdade e estabelecer um contrato social renovado.

Um dos desafios para o contrato social reside na forma como reforçar a representação dos diferentes grupos de trabalhadores e de empregadores. Da perspetiva dos trabalhadores, isto inclui o desafio de organizar a voz coletiva dos trabalhadores informais e dos trabalhadores que se encontram à margem das relações de emprego estabelecidas, bem como a necessidade de criar coligações amplas com organizações com interesses similares, nomeadamente cooperativas,

grupos de utilizadores, associações de comerciantes e outras organizações da sociedade civil que se baseiem na filiação de membros. Da perspetiva dos empregadores, coloca-se o desafio de representar eficazmente os interesses das PME e da relação entre as EMN e as confederações patronais nacionais. A eficácia do diálogo social depende de se alcançar esta representação.

Está igualmente em curso um amplo debate sobre o papel das empresas na sociedade. Embora existam grandes expectativas relativamente ao papel das empresas no crescimento inclusivo e no desenvolvimento sustentável, têm surgido, ao mesmo tempo, algumas questões importantes sobre a tensão entre os interesses das empresas e os bens públicos nas parcerias público-privadas. A este nível, tem-se prestado cada vez mais atenção ao papel que as políticas públicas desempenham em estimular uma contribuição positiva das empresas para a sociedade.

As transformações do mundo do trabalho colocam também desafios consideráveis às políticas públicas. Não obstante a maior precariedade aumentar a necessidade de políticas redistributivas, a capacidade contributiva diminuiu em muitas partes do mundo, em parte devido à mobilidade de capital e à concorrência fiscal crescentes. Os esforços envidados no sentido de enfrentar a concorrência fiscal prejudicial, nomeadamente a erosão de base e o desvio de lucros (OCDE 2013; OCDE 2015; Crivelli *et al.* 2015) não foram suficientes para travar a redução da soberania face à globalização e às pressões financeiras. A limitação da margem orçamental e da concorrência fiscal global restringe a margem de manobra que os governos têm para investir em políticas de redistribuição, incluindo na prestação de serviços públicos de qualidade e transferências. Atendendo ao facto de que se trata de importantes ferramentas políticas, colocadas à disposição dos governos para conter a desigualdade, a limitação da margem orçamental pode aumentar ainda mais a desigualdade (ver Nota Temática sobre o Futuro do Trabalho n.º 5).

Os sistemas de proteção social, juntamente com a fiscalidade, constituem instrumentos cruciais para as políticas redistributivas. De facto, um grande número de países em vias de desenvolvimento alargou recentemente os seus sistemas de proteção social com vista a reduzir e a prevenir a pobreza, bem como a combater a desigualdade (OIT 2014b). Porém, algumas das reformas recentemente adotadas em várias economias avançadas têm restringido a capacidade dos sistemas de proteção social de combaterem a desigualdade de rendimento e de garantirem a segurança de rendimento para a população atual e futura, nomeadamente em matéria de pensões (OIT 2014b). Embora muitos países tenham implementado medidas no sentido de adaptar os sistemas de proteção social às novas realidades do mundo do trabalho, por exemplo, com a extensão da cobertura a determinadas categorias de trabalhadores por conta própria, estas não foram suficientes para garantir uma cobertura universal e níveis adequados de prestações. Há que envidar mais esforços para garantir que os mecanismos de proteção social possam continuar a constituir um mecanismo indispensável de solidariedade social, com base nos princípios de repartição de riscos, bem como de igualdade, tanto no que respeita ao financiamento (tendo em consideração as capacidades contributivas) como às prestações (de acordo com as necessidades).

O facto de os países terem ou não terem a capacidade de proporcionar emprego e proteção social adequados aos trabalhadores em diferentes formas de emprego constituirá um teste decisivo para a sua preparação para o futuro do trabalho. Só então é que os trabalhadores poderão aproveitar as oportunidades económicas, incluindo as que decorrem da digitalização e da automação. É crucial garantir a proteção social dos trabalhadores nas novas e tradicionais formas de emprego que são caracterizadas por um elevado grau de vulnerabilidade, volatilidade e exposição a diferentes riscos. Em alguns países, já foram criados mecanismos para assegurar a proteção social de trabalhadores não assalariados e vulneráveis, incluindo os que possuem múltiplos empregadores, (Hill 2015), trabalhadores por conta própria e empresários em nome individual (OIT 2014b; Comissão Europeia 2014) e de quem exerce emprego disfarçado por conta própria (Eichhorst *et al.* 2013); estes exemplos podem proporcionar valiosos ensinamentos em matéria de adaptação dos sistemas de proteção social às necessidades dos trabalhadores.



## 5. Questões fundamentais para um contrato social renovado para o século XXI

É provável que as tendências supramencionadas afetem as bases do contrato social, sobre as quais a estabilidade das sociedades foi e será construída. O aumento da desigualdade, insegurança, instabilidade e informalidade puseram claramente em causa o contrato social no início do século XXI. Com efeito, estas questões já estão a ser abordadas de vários modos, desde a forma como os países podem desenvolver um novo «compromisso social que beneficie tanto os empregadores como os trabalhadores» (Governo da Alemanha 2015), a «um novo acordo social que dê resposta aos desafios do século XXI» (*New Economics Foundation* 2015) e um «pacto social 2.0» (Perez 2015). Cada uma destas formulações revela aspetos importantes para um contrato social renovado.

Com base nas discussões em curso, o debate pode avançar ainda mais se forem consideradas as seguintes questões gerais:

- De que forma se pode garantir que o contrato social abrange os grupos mais vulneráveis da sociedade e envolve todos os intervenientes, incluindo os que operam para além das fronteiras (setor financeiro, empresas multinacionais)?
- De que forma pode a OIT, na qualidade de «parlamento mundial do trabalho», contribuir para reforçar os contratos sociais e a justiça social a nível mundial no âmbito da Agenda 2030 para o Desenvolvimento?

Podem ainda ser debatidas as seguintes questões subjacentes e mais específicas:

- *Adaptação às mudanças na organização da atividade económica e configuração de melhores resultados:* De que forma é que o contrato social reflete as mudanças na organização do trabalho e nas formas de emprego, bem como a evolução do papel do trabalho (remunerado e não remunerado) na sociedade? (ver Notas Temáticas sobre o Futuro do Trabalho n.º 2 e 3). Como poderá a renovação do contrato social evitar um nivelamento por baixo no contexto da globalização e da financeirização? De que forma se pode reformular os sistemas fiscais para assegurar que as receitas fiscais provenientes de impostos beneficiam os países e as comunidades onde operam e onde os rendimentos são gerados? Que estruturas de governação empresarial são favoráveis à partilha dos benefícios entre os órgãos de gestão e os trabalhadores e entre as empresas e as comunidades de onde operam? (ver Nota Temática sobre o Futuro do Trabalho n.º 5)?
- *Combater as desigualdades e garantir uma distribuição justa dos recursos:* Quais são as políticas necessárias para promover sociedades mais equitativas, com mercados mais estáveis e justos e uma distribuição mais justa dos recursos? De que forma é que estas políticas contribuem para reforçar e renovar o contrato social? Como poderão os enquadramentos jurídicos e outras formas de regulamentação ser adaptados a novos contextos, garantindo tanto segurança como flexibilidade? (Nota Temática sobre o Futuro do Trabalho n.º 3); Como se pode implementar eficazmente as políticas públicas e como é que se pode garantir a margem orçamental necessária através de sistemas fiscais eficazes e equitativos (Nota Temática sobre o Futuro do Trabalho n.º 5)? Como se pode assegurar um financiamento equitativo e sustentável da proteção social e de outras políticas de redução da desigualdade? Como é que a coesão social e os interesses coletivos podem ser reforçados face às pressões para individualizar os riscos?
- *Reforçar os quadros institucionais para fortalecer a voz e a participação:* O que é que será necessário para alcançar este objetivo a nível empresarial, setorial e nacional? De que forma poderá o diálogo social adaptar-se às novas tendências? Quais são as novas formas emergentes de organização e de representação, inclusive entre trabalhadores da economia informal e em formas atípicas de emprego, e quais são as suas implicações para o funcionamento das instituições de diálogo social?





---

## REFERÊNCIAS

---

Berg, J. forthcoming. "Income security in a platform-regulated labour market: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*.

—. 2015. "Labour market institutions: the building blocks of just societies", In Berg, J. (ed.) *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st Century* (Geneva, ILO, Edward Elgar), pp. 1–38.

Brynjolfsson, E.; McAfee, A. 2015. *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy* (Lexington, Mass, Digital Frontier Press).

Crivelli, E.; de Mooij, R.; Keen, M. 2015. *Base erosion, profit shifting and developing countries* (Washington D.C., International Monetary Fund).

De Stefano, V. 2016. *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»* (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf). [22 September 2016].

Degryse, C. 2016. *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets* (Brussels, European Trade Union Institute). Available at: <https://www.etui.org/content/download/22130/184851/file/ver+2+web+version+Working+Paper+2016+02-EN+digitalisation.pdf>. [Accessed 22 September 2016].

Eichhorst, W.; Braga, M.; Famira-Mühlberger, U. 2013. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities). Available at: [http://bookshop.europa.eu/is-bin/INTERSHOP.enfinity/WFS/EU-Bookshop-Site/en\\_GB/-/EUR/ViewPublication-Start?PublicationKey=BA3013643](http://bookshop.europa.eu/is-bin/INTERSHOP.enfinity/WFS/EU-Bookshop-Site/en_GB/-/EUR/ViewPublication-Start?PublicationKey=BA3013643). [22 September 2016].

European Commission, Mutual Information System on Social Protection/Social Security (MISSOC). 2014. *Social Protection for the Self-Employed* (Brussels). Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5662&langId=en>. [22 September 2016].

Ford, M. 2015. *Rise of the robots: Technology and the threat of a jobless future* (New York, Basic Books).

Government of Germany. 2015. *Work 4.0: Re-imagining work* (Green Paper) (Berlin, Federal Ministry of Employment and Social Affairs). Available at: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/arbeiten-4-0-green-paper.pdf;jsessionid=2C748B2967CB4FB770B648A88B1948EF?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/arbeiten-4-0-green-paper.pdf;jsessionid=2C748B2967CB4FB770B648A88B1948EF?__blob=publicationFile&v=2) [Accessed: 25 April 2016]. [22 September 2016].

Hayter, S. 2015a. "Introduction: What future for industrial relations?" in *International Labour Review*, 154 (Geneva, ILO), pp. 1–4. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2015.00220.x/abstract> [Accessed: 2 March 2016]. [22 September 2016].

—. 2015b. "Unions and collective bargaining," in Berg, J. (ed.) *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st Century* (Geneva, ILO, Edward Elgar), pp. 95–122.

Hill, S. 2015. *New economy, new social contract: A plan for a safety net in a multi-employer world* (Washington D.C., New America Foundation). Available at: [https://static.newamerica.org/attachments/4395-new-economy-new-social-contract/New%20Economy,%20Social%20Contract\\_Updated\\_Final.34c973248e6946d0af17116fd6bb79e.pdf](https://static.newamerica.org/attachments/4395-new-economy-new-social-contract/New%20Economy,%20Social%20Contract_Updated_Final.34c973248e6946d0af17116fd6bb79e.pdf). [22 September 2016].

Hyman, R. 2015. "Three scenarios for industrial relations in Europe", in *International Labour Review*, 154, pp. 5–14. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2015.00221.x/abstract>. [22 September 2016].

ILO. 2008. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva, ILO and International Institute for Labour Studies). Available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/world08.pdf>. [22 September 2016].

—. 2012. *Global Employment Trends for Youth 2012* (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_180976.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180976.pdf). [22 September 2016].

—. 2014a. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.ch/global/publications/books/WCMS\\_324678/lang-en/index.htm](http://www.ilo.ch/global/publications/books/WCMS_324678/lang-en/index.htm). [22 September 2016].

—. 2014b. *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice* (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_245201.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf); <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action?th.themeld=3985>.

[22 September 2016].

—. 2015. *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?* (Geneva, ILO). Available at: <http://www.ilo.org/public/english/iira/pdf/labourrelations.pdf>. [22 September 2016].

—. 2016a. *Women at Work: Trends 2016* (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_457317.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_457317.pdf). [22 September 2016].

—. 2016b. *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty* (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_481534.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_481534.pdf). [22 September 2016].

—. 2016c. *World Employment and Social Outlook: Trends 2016* (Geneva, ILO). Available at: [www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/WCMS\\_443480/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/WCMS_443480/lang-en/index.htm). [22 September 2016].

International Monetary Fund (IMF). 2014. *Fiscal policy and income inequality*. (Washington D.C.).

—. 2016. *World Economic Outlook April 2016: Too slow for too long* (Washington D.C.). Available at: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/01/pdf/text.pdf>. [22 September 2016].

*International Labour Review*, Special issue: “What Future for Industrial Relations?” Volume 154, Issue 1, pages 68–72, March 2015. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ilr.2015.154.issue-1/issuetoc>. [22 September 2016].

New Economics Foundation. 2015. *People, planet, power: Towards a new social settlement* (London). Available at: <http://www.neweconomics.org/publications/entry/people-planet-power-towards-a-new-social-settlement>. [22 September 2016].

OECD. 2012. *Jobs, wages and inequality: Progress report* (Paris).

—. 2013. *Addressing base erosion and profit shifting* (Paris). Available at: <http://www.oecd.org/tax/beps.htm>. [22 September 2016].

—. 2015. *Explanatory Statement, OECD/G20 Base Erosion and Profit Shifting Project* (Paris).

Ostry, J.D.; Berg, A.G.; Tsangarides, C.G. 2014. *Redistribution, inequality, and growth* (Washington D.C., International Monetary Fund). Available at: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2014/sdn1402.pdf>. [22 September 2016].

Perez, T.E. 2015. *Remarks at the Department of Labor Future of Work Symposium*, Washington, D.C., 10 December. Available at: <https://www.dol.gov/newsroom/speech/20151210>. [22 September 2016].

Ravallion, M. 2014. *Are the world's poorest being left behind?* (Washington D.C., National Bureau of Economic Research). Available at: <http://www.nber.org/papers/w20791.pdf>. [22 September 2016].

Sen, R.; Lee, C.H. 2015. “Workers and social movements of the developing world: Time to rethink the scope of industrial relations?” in *International Labour Review*, 154, pp. 37–45. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2015.00224.x/abstract> [22 September 2016].

UN DESA. 2016. *Report on the World Social Situation 2016: Leaving no one behind: Progress towards achieving socially-inclusive development, Overview* (New York). Available at: <http://www.un.org/esa/socdev/documents/2016/RWSS2016ExecutiveSummary.pdf>. [22 September 2016].

UNDP. 2015. *Human Development Report 2015: Work for human development* (New York). Available at: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015\\_human\\_development\\_report\\_1.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_1.pdf). [22 September 2016].

World Commission on the Social Dimension of Globalization. 2004. *A Fair Globalization - Creating Opportunities for All* (Geneva, ILO). Available at: <http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf>. [22 September 2016].

World Economic Forum. 2016. *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution* (Geneva). Available at: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf). [22 September 2016].

---

## NOTAS

---

A series of horizontal dotted lines for taking notes.



