

Reunião dos Ministros do Trabalho e Emprego do G20

Fortaleza, Brasil – Julho de 2024

Introdução

1. Nós, os Ministros do Trabalho e Emprego dos membros do G20 e dos países convidados, nos reunimos em Fortaleza nos dias 25 e 26 de julho de 2024 para discutir as tendências recentes do mercado de trabalho global, revisar o progresso de nossos compromissos e para abordar os próximos desafios sociais e de emprego.

2. Reconhecemos que a criação de empregos formais e a promoção do trabalho digno estão entre as ferramentas sociais mais eficazes para alcançar uma distribuição de renda mais justa e equitativa. Como governos, devemos desenvolver e apoiar políticas de inclusão ativa destinadas a promover um crescimento econômico forte, sustentável, equilibrado e inclusivo, melhorando o poder de compra e aumentando a participação da renda do trabalho na riqueza nacional. Por essas razões, estamos comprometidos com as Políticas Prioritárias do G20 para Reduzir as Desigualdades no Mundo do Trabalho (Anexo 01) e com a revisão regular de tendências, políticas e programas relevantes.

3. Entendemos que essas políticas também devem ser guiadas pelo imperativo de uma transição justa e do desenvolvimento sustentável. Isso pode implicar medidas para formalizar empregos, responder adequadamente ao trabalho em plataformas digitais, promover níveis

adequados de pisos salariais, proporcionar acesso a proteção social adequada e promover o diálogo social e a negociação coletiva.

Criando emprego de qualidade e promovendo o trabalho digno para garantir a inclusão social, eliminar a pobreza e combater a fome

4. Entendemos que a pobreza tem uma natureza multidimensional que também pode refletir diferentes fatores contextuais. A pobreza é frequentemente associada à informalidade e à falta de emprego digno. Portanto, nossa responsabilidade compartilhada é garantir que todos os indivíduos, independente do status de emprego, tenham acesso a um trabalho digno.

5. Precisamos fortalecer nossos esforços para promover a inclusão social, erradicar a pobreza multidimensional e enfrentar a pobreza no trabalho com foco na promoção de empregos de qualidade e trabalho digno reconhecendo que a economia social e solidária ¹ pode desempenhar um papel importante na geração de empregos de qualidade, promoção de condições de trabalho justas e sustentabilidade ambiental com criação de empregos em processos de transição justa.

6. Enfatizamos a importância de estratégias para criar e promover o trabalho digno e implementar políticas eficazes do mercado de trabalho,

¹ Resolução sobre trabalho decente e economia social e solidária, adotada na 110ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2022.

tais como o desenvolvimento de competências, o acesso à formação e à aprendizagem ao longo da vida e a correspondência entre a oferta e a procura de emprego, em consonância com as necessidades e exigências de competências da economia e em consulta com os parceiros sociais. Do mesmo modo, promoveremos políticas que fomentem a economia social e solidária.

7. Apoiamos firmemente a agenda da OIT para o Trabalho Digno, que engloba, nomeadamente, a criação de empregos, remunerações e salários justos, o respeito pelos direitos laborais, condições de trabalho seguras e saudáveis, proteção social e diálogo social, tendo a igualdade de gênero e a não discriminação como questões transversais. Tomamos nota da Coalizão Global pela Justiça Social e seus objetivos de acelerar o progresso na redução das desigualdades e na promoção do trabalho digno. Também acolhemos o Relatório da OIT da Reunião de Peritos sobre políticas salariais, incluindo salários dignos.

8. A negociação coletiva permite que empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores negociem termos e condições de emprego e contribui para a distribuição equitativa de recursos e a redução das disparidades no mundo do trabalho. Concordamos que o diálogo social efetivo, a negociação coletiva e o respeito pela liberdade de associação têm um papel importante a desempenhar na promoção da Agenda do Trabalho Digno.

9. Reafirmando o Chamado à Ação de Durban, que exige esforços imediatos e intensificados para eliminar o trabalho infantil e o trabalho

forçado, continuamos comprometidos em alcançar a Meta 8.7 dos ODS para tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e garantir a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e uso de crianças-soldados e, até 2025, acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas. É imperativo implementar e fazer cumprir as leis relevantes, ter sistemas sólidos de inspeção do trabalho, investir em educação e treinamento de qualidade e garantir sistemas de proteção social para fornecer apoio adequado às famílias. Nesse sentido, reconhecemos o valor da Aliança 8.7. Concordamos em continuar nossos esforços para promover o trabalho digno nas cadeias globais de valor e incentivamos o engajamento construtivo em discussões relevantes no Sistema das Nações Unidas e na OIT.

10. Sublinhamos que os sistemas de proteção social são a base de uma sociedade mais inclusiva, estável, justa e igualitária. Eles promovem o bem-estar dos trabalhadores, das suas famílias e das pessoas em situação vulnerável e proporcionam segurança aos trabalhadores para realizar o aperfeiçoamento e a requalificação profissional, reduzindo assim as desigualdades, combatendo a pobreza e alcançando o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 1. Reconhecemos a necessidade dos países do G20 continuarem a melhorar ou fortalecer seus sistemas de proteção social, através de mecanismos de seguridade social, à luz das transformações em curso no mundo do

trabalho, tornando-os acessíveis a todos e, em particular, aos necessitados, bem como eficazes e sustentáveis, promovendo a inclusão e o desenvolvimento social e econômico.

Mudanças climáticas e o desafio de uma transição justa no mundo do trabalho

11. Reconhecemos que a atual transição energética tem o potencial de aumentar a participação no mercado de trabalho, mitigar o impacto das mudanças climáticas e melhorar os padrões de vida, ao mesmo tempo em que cria oportunidades para os trabalhadores. No entanto, essas também afetam os direitos dos trabalhadores, provocam mudanças estruturais no mercado de trabalho, resultam em disrupções em vários setores e podem exacerbar muitas das desigualdades existentes e afetar negativamente as mulheres, meninas e as pessoas em situações vulneráveis.

12. Reconhecemos que o conceito de transição justa, que engloba sustentabilidade ambiental, trabalho digno, empregos de qualidade para todos, inclusão social e erradicação da pobreza, tornou-se mais crítico. Isso inclui possibilitar que os trabalhadores participem e se beneficiem da formulação de uma transição justa para este novo mundo do trabalho. Tomamos nota do resultado do primeiro Balanço Global do Acordo de Paris, que destaca o imperativo de uma transição justa, ordenada e equitativa que não deixe ninguém para trás.

13. Entendemos que as mudanças socioeconômicas, tecnológicas e ambientais frequentemente afetam desproporcionalmente grupos vulneráveis e pessoas em situações vulneráveis. Com o objetivo de aumentar o acesso à educação e fornecer apoio direcionado, incluindo programas de requalificação, aperfeiçoamento e aprendizagem ao longo da vida, e de garantir o acesso a proteção social adequada para todos, uma transição justa baseada no diálogo social eficaz garante que grupos vulneráveis e pessoas em situações vulneráveis possam se beneficiar de novas oportunidades e participar de todos os setores da economia.

14. Elogiamos o trabalho realizado pela Rede de SST do G20 no ano passado e na preparação das Abordagens do G20 sobre Segurança e Saúde no Trabalho (Anexo 02), que informa os esforços dos membros do G20 para lidar com o estresse térmico e lesões no local de trabalho. Reconhecemos que o estresse térmico afeta significativamente os trabalhadores, especialmente aqueles na agricultura, construção e no trabalho ao ar livre. Entendemos que os trabalhadores vulneráveis, muitas vezes sem proteção adequada e acesso a serviços de saúde e segurança de renda, são desproporcionalmente afetados. Precisamos implementar políticas robustas e baseadas no risco em matéria de segurança e saúde no trabalho, adequadas para nos adaptarmos aos efeitos das alterações climáticas nos trabalhadores. Reconhecemos a importância de campanhas de conscientização pública, diálogo social e pesquisas sobre práticas resilientes ao clima.

15. Com base nas Diretrizes da OIT para uma Transição Justa, concentraremos nossos esforços e políticas em garantir uma transição justa em todos os setores. Isso inclui a transformação de processos não sustentáveis em setores convencionais, como a energia, a construção, os transportes, a indústria de transformação ou a agricultura, através da promoção do desenvolvimento de competências, dos serviços do mercado de trabalho e do diálogo social, entre outros.

16. Além disso, adotaremos uma perspectiva ampla, considerando a totalidade da vida profissional e as possíveis transições do mercado de trabalho, para garantir que ninguém seja deixado para trás na busca por atingir os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável pelos membros do G20. Entendemos que, para superar os desafios, o futuro do trabalho deve ser centrado no ser humano e deve considerar aspectos como desenvolvimento sustentável, economia social e solidária, cuidado com as pessoas e o planeta, igualdade e equidade, transparência, segurança de renda e serviços sociais e a conquista de trabalho digno e meios de subsistência dignos.

A igualdade entre homens e mulheres e a promoção da diversidade no mundo do trabalho

17. Reconhecemos os benefícios da diversidade no local de trabalho, incluindo a criatividade, o aumento da produtividade, o intercâmbio de diferentes perspectivas e a inovação.

18. Reconhecemos os desafios que as mulheres e meninas enfrentam, incluindo as dificuldades desproporcionais da pobreza, os impactos das mudanças climáticas e as emergências de saúde. Estes desafios são exacerbados por barreiras estruturais generalizadas, como a discriminação e os estereótipos de gênero; o acesso limitado à educação, à formação de qualidade, a empregos de qualidade e ao trabalho digno; a segregação profissional; a participação desproporcional nos cuidados não remunerados e no trabalho doméstico; a falta de políticas e de serviços de cuidado adequados, em especial os de acolhimento de crianças; e as disparidades salariais entre homens e mulheres.

19. Para combater estas desigualdades, estamos empenhados em desenvolver e implementar políticas abrangentes, que eliminem normas sociais e culturais discriminatórias, bem como obstáculos jurídicos, a fim de garantir a participação equitativa, plena e significativa das mulheres em nossas economias. Promoveremos programas e políticas, tais como regimes de transparência salarial, que apoiem a igualdade de remuneração por trabalho igual, ou por trabalho de igual valor, em conformidade com a Convenção 100 da OIT, e que ajudem a combater as disparidades salariais entre homens e mulheres.

20. Apelamos aos países para que façam parte da Coligação Internacional para a Igualdade de Remuneração (EPIC). Incentivamos também a colaboração intersetorial para reduzir a segregação

profissional baseada em gênero e para promover oportunidades de emprego justas e iguais para todos.

21. Aumentaremos o acesso à educação de qualidade, à formação e à aprendizagem ao longo da vida para todas as mulheres e meninas, incluindo o ensino e a formação técnica e profissional, em especial em áreas de estudo sub-representadas e com elevada procura, tais como a ciência, a tecnologia, a engenharia e a matemática.

22. Implementaremos políticas e normas que garantam a segurança e a saúde de todos os trabalhadores, com especial atenção às necessidades das mulheres, incluindo mulheres grávidas e mães. Além disso, comprometemo-nos a combater todas as formas de violência e assédio no trabalho, em conformidade com a Convenção C190 da OIT, e a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento, bem como a eliminar todas as formas de discriminação, de acordo com a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, promovendo mecanismos sólidos para a comunicação e para a resolução de queixas relacionadas a discriminação e a violência, incluindo as baseadas em gênero. Locais de trabalho seguros e livres de todas as formas de violência e assédio melhorarão a participação das mulheres na força de trabalho e a sua capacitação econômica, além de promover o crescimento sustentável e inclusivo em todas as economias.

23. Reafirmamos o nosso forte compromisso em atingir a meta de Brisbane, estabelecida em 2014, que visa reduzir em 25% as

disparidades entre homens e mulheres nas taxas de participação no mercado de trabalho até 2025. Espera-se que esta meta traga 100 milhões de mulheres para o mercado de trabalho, o que é essencial para melhorar a qualidade dos empregos e as perspectivas de carreira de todas as mulheres e meninas a nível mundial. Continuaremos a envidar esforços para implementar o roteiro do G20 em direção à meta de Brisbane e para além dela. Apelamos à OCDE e à OIT para que reforcem os seus mecanismos de informação, fornecendo dados pormenorizados e desagregados por gênero, a fim de permitir o acompanhamento e a prestação de contas eficaz dos progressos realizados na consecução deste objetivo.

24. Continuamos empenhados na consecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com especial destaque para o ODS 5, relativo à igualdade de gênero e ao empoderamento de todas as mulheres e meninas, e para o ODS 8, relativo ao trabalho digno e ao crescimento econômico. Reafirmamos o nosso esforço em acelerar os progressos para a igualdade de gênero e em incentivar o desenvolvimento liderado pelas mulheres, tal qual enunciado na Declaração dos Líderes do G20 de Nova Deli em 2023. Em razão disso, promovemos a integração do princípio do tratamento justo e equitativo em todas as fases da elaboração de políticas em matéria de emprego e profissão e tomamos medidas eficazes para eliminar todas as formas de discriminação, garantindo que as políticas de emprego sejam inclusivas, equitativas e reflitam abordagens sensíveis a gênero,

particularmente para as mulheres e meninas em situações vulneráveis. Além disso, incentivamos os países membros a considerar indicadores desagregados por gênero na elaboração de políticas, promovendo um ambiente global de responsabilidade e de progresso, já que todos os membros do G20 devem combater a discriminação, sob todas as formas, sem distinção.

25. Reconhecendo a sub-representação das mulheres em cargos de liderança e de tomada de decisão em muitos setores, comprometemo-nos a adotar políticas que promovam processos transparentes e equitativos de progressão na carreira e que incentivem o desenvolvimento liderado por mulheres, para manter e promover as mulheres na força de trabalho.

26. Reconhecemos que as políticas devem promover medidas para evitar a discriminação estrutural e sistemática contra as mulheres ao longo das suas carreiras, abordando os preconceitos de gênero no mundo do trabalho, em todas as fases de recrutamento, contratação e em todas as formas de trabalho. Promoveremos a implementação de programas de mentoria e patrocínio, concebidos para promover a liderança das mulheres, tanto no sector público quanto no privado. Além disso, buscaremos promover o empreendedorismo das mulheres, inclusive na economia digital, eliminando barreiras ao acesso a serviços digitais, a serviços financeiros, ao capital de risco e a outros recursos.

27. Reconhecemos a importância de garantir o acesso a estruturas de cuidado à criança, de qualidade e a preços acessíveis, como uma contribuição à igualdade de gênero. A distribuição desigual das responsabilidades de prestação de cuidados tem um impacto significativo na participação das mulheres no mercado de trabalho, nos seus salários e na sua capacidade de se beneficiar das oportunidades de trabalho digno e de progredir na carreira. Incentivamos a divisão equitativa das responsabilidades parentais e domésticas, independentemente do gênero. Também incentivamos políticas para o compartilhamento equitativo da licença parental e da licença para cuidados, incluindo a assistência a crianças e a idosos. Estas medidas são cruciais para promover a divisão das responsabilidades de prestação de cuidados e para alcançar uma abordagem equilibrada entre os gêneros, tanto no local de trabalho como em casa. Além disso, reconhecemos os esforços da Aliança Global para os Cuidados.

28. Reconhecemos que as mulheres e meninas realizam uma parte desproporcional do trabalho, remunerado e não remunerado, na economia do cuidado. Neste contexto, combateremos as desigualdades de gênero na prestação de cuidados, a fim de assegurar uma participação igual, plena e significativa das mulheres em nossas economias, bem como para alcançar a igualdade entre os sexos. Assim, identificaremos as principais políticas a serem melhoradas e solicitaremos à OIT e à OCDE que continuem a apresentar uma visão geral das respectivas políticas e serviços nos países do G20 no relatório

Women@Work. Para avançar na coleta de dados comparáveis a nível internacional sobre o trabalho de assistência remunerado e não remunerado, solicitaremos à OIT e à OCDE que apresentem recomendações sobre como alcançar a comparabilidade de dados entre os países do G20 e para além desses. Ademais, apoiaremos o Quadro 5R da OIT para o Cuidado Digno e a Resolução sobre Trabalho Digno e a Economia do Cuidado, adotada na Conferência Internacional do Trabalho em 2024.

29. Comprometemo-nos a garantir o acesso das mulheres a benefícios abrangentes de proteção social, incluindo seguro-desemprego, licenças por doença remuneradas e aposentadorias, em conformidade com as normas internacionais do trabalho relevantes, em particular a Recomendação sobre Pisos de Proteção Social, 2012 (n.º 202).

A utilização das tecnologias como meio de melhorar a qualidade de vida de todos

30. Na era digital, as mudanças nos padrões de trabalho, na organização das empresas e nos processos de produção estão acelerando e, conseqüentemente, criando oportunidades e desafios no mundo do trabalho. Nos últimos anos, especialmente após a pandemia de COVID 19, o rápido crescimento da economia digital levou a um aumento das atividades laborais realizadas por meio de plataformas digitais.

31. Reconhecemos que o desenvolvimento, a implantação e a utilização de tecnologias emergentes, incluindo a inteligência artificial (IA), podem proporcionar muitas oportunidades aos trabalhadores, mas também suscitam preocupações éticas e riscos para os seus direitos e para o seu bem-estar. Os benefícios incluem o potencial de capacitação dos trabalhadores e de aumento da eficiência, da produtividade e da inovação em todos os sectores, bem como a melhoria da segurança, da saúde no local de trabalho e das condições de trabalho, além do acesso à proteção social adequada. No entanto, as tecnologias podem também apresentar riscos e preocupações relativas às condições de trabalho, tais como o autogerenciamento e a privacidade dos trabalhadores, à intensidade do trabalho, bem como às ameaças aos seus direitos humanos, às liberdades fundamentais e à dignidade dos trabalhadores.

32. Reiteramos o nosso compromisso de respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho e o acesso à proteção social adequada. À medida que a IA e outras tecnologias continuam a evoluir, torna-se necessário reduzir as lacunas digitais, incluindo a desigualdade digital entre homens e mulheres, priorizando a inclusão de pessoas em situações vulneráveis no mercado de trabalho, e garantindo a equidade, a proteção de dados, a privacidade e a segurança. Afirmamos o potencial da IA para enormes benefícios, reconhecendo simultaneamente o risco de exclusão das pessoas com deficiência.

33. Compreendemos que as inovações impulsionadas pela tecnologia podem levar a ganhos de produtividade em muitos sectores e à maior procura por mão de obra qualificada. A automatização e a digitalização criam indústrias e novas formas de trabalho, que exigem um conjunto diversificado de competências para conceber, desenvolver e manter estas ferramentas e aplicações.

34. Deveríamos incentivar o investimento na inclusão digital abrangente, em iniciativas, em políticas e em uma governança amparada na tecnologia, que facilite o acesso seguro aos serviços, ao emprego e às oportunidades de melhoria de renda, bem como reforçar a qualidade dos serviços públicos.

35. Reconhecemos os riscos de que as inovações tecnológicas possam ser utilizadas para vigiar os trabalhadores e de que haja um impacto negativo relacionado à carga de trabalho. Os algoritmos e os sistemas automatizados podem criar ou reforçar práticas discriminatórias e preconceitos, nomeadamente na contratação, atribuição de trabalho, salários e promoções. Reconhecemos a importância da inclusão de pessoas em situações vulneráveis entre os desenvolvedores de IA, inclusive entre os que ocupam posições de liderança e de tomada de decisões, para promover o desenvolvimento, a implantação e a utilização de sistemas de IA seguros, protegidos e confiáveis no mundo do trabalho. A falta de transparência, privacidade, equidade, monitoramento humano e revisão da gestão algorítmica colocam

desafios crescentes ao trabalho digno, que devem ser abordados considerando o diálogo social.

36. Reconhecemos que a integração das tecnologias ao local de trabalho é mais bem sucedida quando incorpora as observações e o feedback dos trabalhadores, por conseguinte, incentivamos as empresas a valorizar o diálogo social e outras formas de consulta durante a integração das tecnologias digitais no trabalho.

37. A fim de ajudar a realizar plenamente o potencial das tecnologias emergentes, salvaguardando simultaneamente os direitos dos trabalhadores em um mundo cada vez mais digitalizado, colaboraremos politicamente para abordar estas novas formas de emprego, como o trabalho remoto ou por meio de plataformas digitais, tendo em conta o próximo debate da OIT sobre o trabalho digno na economia das plataformas. Estabeleceremos também diretrizes sobre a utilização de IA segura, protegida e confiável, e da automação no local de trabalho, com destaque para a prevenção da discriminação e do preconceito algorítmicos, em conformidade com os Princípios de IA do G20, extraídos da Recomendação da OCDE sobre IA, bem como da Recomendação da UNESCO sobre a Ética da Inteligência Artificial.

38. Reconhecemos a necessidade de todos os países participarem nos debates sobre a IA e outras tecnologias digitais, e acreditamos que o G20 pode fortalecer a ponte Norte-Sul criada pela Parceria Global sobre a IA.

39. Reconhecemos que, uma vez que o trabalho por meio das plataformas digitais tem efeitos para além das fronteiras nacionais, temos que reforçar a nossa cooperação internacional e trabalhar para responder de forma concertada, garantindo um trabalho digno e salvaguardando os direitos dos trabalhadores na economia das plataformas e nas cadeias de abastecimento de IA, em especial as que fazem a curadoria dos dados utilizados para treinar os sistemas de IA.

40. Gerindo cuidadosamente estas tecnologias, podemos aproveitar seus benefícios para melhorar a qualidade de vida e proteger os direitos de todos os trabalhadores. Assim, continuaremos a apoiar os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, tendo em conta a Declaração do Centenário da OIT sobre o Futuro do Trabalho.

Próximos passos

41. Reafirmamos os compromissos assumidos e as metas acordadas nas presidências anteriores, incluindo a promoção de trilhas de transições bem geridos, regulares e baseados em competências, a fim de endereçar as lacunas de competências a nível mundial para um crescimento global sustentável e inclusivo. Nesse sentido, destacamos a importância, quando cabível, do desenvolvimento da classificação internacional de referenciamento de ocupações, da adoção de indicadores básicos comparáveis nas respectivas pesquisas nacionais, e da extensão de cobertura do banco de dados *Skills For Jobs* da OIT e da OCDE aos países do G20. Pedimos à OIT e à OCDE que concluem o

estudo de viabilidade sobre o desenvolvimento da classificação internacional de referenciamento, incluindo projetos-pilotos em setores-chave, em 2026.

42. Afirmamos a necessidade urgente de padrões estatísticos acordados internacionalmente para permitir a produção de dados abrangentes, comparáveis e oportunos sobre o trabalho de cuidado, e pedimos aos Estados-Membros e Organizações Internacionais que apoiem o processo de desenvolvimento. Antes da conclusão do processo de definição de normas, os Estados-Membros e as Organizações Internacionais devem promover a coleta e a divulgação de dados sobre o trabalho de prestação de cuidados, alinhados com as atuais normas estatísticas internacionais e as melhores práticas, a fim de fundamentar a elaboração de políticas e o acompanhamento baseados em dados concretos.

43. Reafirmamos nosso compromisso de fornecer acesso à proteção social adequada e sustentável a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores temporários e de plataformas. Também instamos à OIT e outras Organizações Internacionais a considerarem, em seus relatórios e bancos de dados, medidas adicionais de seguridade social adotadas por nossos países.

44. Também encorajamos a adesão generalizada às convenções internacionais para garantir a proteção dos trabalhadores, e salvaguardar os direitos existentes e os que precisam ser estabelecidos ou reforçados.

45. Saudamos o diálogo contínuo com o L20 e o B20 e as consultas com os grupos de engajamento e reafirmamos nosso compromisso de promover o diálogo social entre governos, organizações de empregadores e sindicatos nos países do G20 e internacionalmente para desenvolver uma agenda compartilhada que beneficie a todos.

46. Agradecemos a expertise fornecida pela OIT, OCDE, ISSA, BID, Banco Mundial e UNESCO e tomamos nota de seus relatórios, e solicitamos a eles e a outras Organizações Internacionais, conforme necessário, a continuarem ajudando o Grupo de Trabalho de Emprego.

47. Agradecemos ao Centro de Pesquisa em Empreendedorismo sobre as economias do G20 por seus esforços contínuos para promover a implementação do Plano de Ação de Empreendedorismo do G20 (Pequim, 2016) e contribuições sobre igualdade de gênero para o trabalho do Grupo de Trabalho de Emprego do G20 em 2024. Aguardamos com expectativa os resultados da Mesa Redonda de Empreendedorismo do G20 de 2024, a ser realizada em outubro.

48. Procuraremos reforçar ainda mais a cooperação e a coordenação entre as diferentes trilhas do G20 para promover e garantir o trabalho digno e inclusivo. Apresentaremos esta Declaração à Cúpula do G20 no Rio de Janeiro para consideração de nossos líderes.

49. Agradecemos à Presidência brasileira por sediar a Reunião de Ministros do Trabalho e Emprego do G20 e sua liderança ao longo de 2024. Aguardamos com expectativa a nossa reunião em 2025 sob a Presidência da África do Sul.