

OS OBSERVATÓRIOS
DO EMPREGO
E DA FORMAÇÃO
NA ÁFRICA DO NORDESTE

Instrumentos de Ajuda à Tomada de Decisões

Equipa Multidisciplinar para a
África do Nordeste
OIT/EMANO

Organização Internacional do Trabalho



OS OBSERVATÓRIOS DO EMPREGO E DA FORMAÇÃO NA ÁFRICA DO NORDESTE

Instrumentos de Ajuda à Tomada de Decisões

**Equipa Multidisciplinar para a África do Nordeste
OIT/EMANO**

Com a colaboração de Carlos Garcia, OIT-Genève

Organização Internacional do Trabalho

Copyright © Organização Internacional do Trabalho

As publicações da Organização Internacional do Trabalho beneficiam da protecção dos direitos de autor em virtude do protocolo nº 2, anexo à Convenção Universal para a protecção do direito de autor. Todavia, curtas passagens poderão ser reproduzidas sem autorização, na condição de que a sua fonte seja devidamente mencionada. Qualquer pedido de autorização de reprodução ou de tradução deverá ser dirigido ao Serviço de Publicações (Direitos e Licenças), Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genève 22, Suíça. Estas solicitações serão sempre bem vindas.

ISBN 92-2-210347-5

Primeira edição, em Língua Francesa: 1996

As designações utilizadas nas publicações da OIT, que estão conformes à prática das Nações Unidas, e a apresentação de dados que aí figuram não implicam da parte da Organização Internacional do Trabalho qualquer tomada de posição quanto ao estatuto jurídico de tal ou tal país, zona ou território, ou das suas autoridades, nem quanto ao traçado das suas fronteiras.

Os artigos, estudos e outros textos assinados apenas comprometem os seus autores e a sua publicação não significa que a Organização Internacional do Trabalho subscreva as opiniões que aí são expressas.

A referência ou a não-referência de tal ou tal empresa ou de tal ou tal produto ou processo comercial não implica da parte da Organização Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

As publicações da Organização Internacional do Trabalho podem ser obtidas nas principais livrarias ou junto dos escritórios locais da OIT. Podem também ser adquiridos directamente ou através de um catálogo ou de uma lista de novas publicações, na seguinte morada: Publicações da OIT, Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genève 22, Suíça.

Impresso no Senegal

Prefácio

No quadro da mundialização da economia e sob o impacto de programas de ajustamento estrutural, o mercado de trabalho evolui em África para novas formas de funcionamento. A realidade torna-se mais complexa e os actores mais heterogéneos. A procura diversifica-se e desloca-se para novas qualificações.

Neste contexto, as necessidades a satisfazer em matéria de informação sobre o mercado de trabalho mudam de natureza e tornam-se mais urgentes e agudas. Os utilizadores de informação são mais diversificados e mais exigentes do que no passado. Eles incluem tanto os serviços públicos como os actores económicos e sociais, em particular as organizações de empregadores e de trabalhadores.

Contudo, em muitos países africanos os processos de decisão estão frequentemente limitados pela ausência ou não fiabilidade das informações relativas ao emprego e à valorização dos recursos humanos.

Para responder a estes desafios, vários Estados africanos solicitaram à OIT para os apoiar na instalação de instrumentos mais eficazes, ágeis e mais abertos à realidade do mercado de trabalho.

Estes instrumentos de ajuda à decisão - cada vez mais denominados “Observatórios” - estão em fase de concepção e de instalação em diferentes países africanos. É o caso de Cabo Verde (Observatório das Migrações e do Emprego), da Guiné (Observatório do Sector Privado), do Mali (Observatório do Emprego e da Formação), da Mauritânia (Observatório do Emprego e da Formação Profissional), do Senegal (Observatório das Relações Formação / Emprego) ou da Tunísia (Observatório Nacional do Emprego e da Formação).

O presente documento aborda os diferentes aspectos (técnicos, metodológicos, institucionais, ...) necessários ao êxito destes observatórios. Situa-se numa dinâmica de parceria activo, baseado sobre novas formas de cooperação e a definição concertada de soluções integradas com os mandantes tripartidos.

Este documento é fruto de um trabalho inter-sectorial realizado pela Equipa Multidisciplinar da OIT para a África do Noroeste (EMANO), em colaboração com o Sr. Carlos Garcia da sede da OIT que baseou a sua contribuição em diversas experiências de criação de observatórios em vários países francófonos do continente africano. Uma parte da contribuição do Sr. Carlos Garcia foi apresentada, numa forma preliminar, na Consulta Técnica sobre os Observatórios do Emprego e da Formação em África, organizada pelo Escritório Regional da OIT para a África nos dias 11 e 12 de Setembro de 1995, em Abidjan.

Esta edição foi efectuada sob coordenação do Sr. Paulo Bárcia de EMANO.

Dakar, Agosto de 1996

C. Castro Almeida
Director da
Equipa Multidisciplinar da OIT
para a África do Noroeste
OIT / EMANO

Índice

Introdução

A quem serve este documento?	2
A quem se dirige?	3
Como é que se pode utilizar?	4

MÓDULO 1 - Os observatórios do emprego e da formação (OEF): necessidade ou efeito da moda?

1.1. Os sistemas de informação sobre o emprego e a formação num contexto de mundialização da economia	6
1.2. As falhas dos sistemas de informação	9
1.3. A instalação de um novo dispositivo	12
1.4. Uma abordagem dos OEF marcada pelo princípio da cooperação tripartida	15

MÓDULO 2 - A instalação de um OEF

2.1. As questões institucionais e o princípio do partenariado ...	18
2.2. A constância do dispositivo	22

MÓDULO 3 - Produtos colocados na óptica dos utilizadores

3.1. Necessidades de informação definidas em função do mercado	28
3.2. Os potenciais utilizadores	29
3.3. Produtos adaptados às necessidades dos utilizadores	31

MÓDULO 4 - As fontes e os produtores de informação

4.1. Fontes tradicionais insuficientemente exploradas	36
4.2. Valorizar as fontes existentes, desenvolver fontes alternativas	42

MÓDULO 5 - Exemplos operacionais

Anexo 1: Exemplo de um inquérito junto dos utilizadores sobre as necessidades em matéria de informação	46
Anexo 2: Exemplo de termos de referência do pessoal nacional do OEF	48

INTRODUÇÃO

A quem serve este documento?

A quem se dirige?

Como é que se pode utilizar?

A quem serve este documento?

O objectivo desta obra é favorecer a reflexão sobre os dispositivos de informação do mercado de emprego e, em particular, sobre um novo instrumento de ajuda à decisão designado *Observatório*.

Este documento poderá servir de alavanca para facilitar, de forma metódica e progressiva, a instalação e/ou o reforço dos observatórios do emprego e da formação (OEF), tomando em conta que não existem “*configurações únicas*” nem “*transferências chave na mão*”.

Não se trata de um livro de receitas, mas de um instrumento que permite diagnosticar melhor as situações concretas e ajudar a resolver os problemas que se colocam. Para esse efeito, é indispensável que o utilizador possa:

- padronizar o conceito;
- saber quais são as informações necessárias para que as instituições públicas e privadas, assim como os agentes económicos possam melhorar a relação entre a oferta e a procura no mercado de trabalho;
- desenvolver um sistema de relacionamento e um partenariado estratégico (entre as instituições públicas e privadas e os agentes económicos) que possa facilitar a obtenção, o tratamento e a difusão de informações úteis e fiáveis sobre o emprego e a formação;
- estabelecer as competências, as estruturas e as redes necessárias ao funcionamento eficaz de um tal instrumento de ajuda à decisão.

São estas as questões para as quais esta obra visa fornecer uma clarificação.

A quem se dirige?

Este documento dirige-se a todas as partes relacionadas com os problemas do emprego e da formação.

Em particular, dirige-se aos quadros da administração, aos parceiros sociais e aos quadros das instituições públicas e privadas encarregues da criação, do reforço ou da avaliação de um observatório do emprego e da formação. Essas pessoas, que poderão fazer parte da célula técnica de execução ou que intervirão como parceiros, são nomeadamente:

- os funcionários dos ministérios responsáveis pela política e pelos programas de emprego, incluindo os serviços públicos de emprego, do trabalho e da segurança social, da formação, da educação e da função pública;
- os funcionários dos ministérios encarregues da economia e das finanças, do plano, da indústria, do desenvolvimento das empresas e do artesanato;
- os responsáveis dos centros e instituições de formação profissional dos sectores público e privado;
- os responsáveis das empresas, das agências privadas de colocação, dos programas de desenvolvimento, etc..

Este documento poderá igualmente servir às pessoas encarregadas da assistência e da cooperação técnica, aquando da instalação e acompanhamento de programas de apoio aos observatórios, nomeadamente:

- os membros das equipas multidisciplinares da OIT;
- os peritos e consultores que dão o seu apoio técnico aos observatórios;
- os especialistas das áreas ligadas à informação sobre o emprego e a formação, nas novas modalidades de funcionamento para melhorar esses sistemas.

Como é que se pode utilizar?

Este documento compõe-se de cinco módulos:

MÓDULO 1: Os observatórios do emprego e da formação (OEF):
necessidade ou efeito da moda?

MÓDULO 2: A instalação de um OEF

MÓDULO 3: Produtos colocados na óptica dos utilizadores

MÓDULO 4: As fontes e os produtores de informação

MÓDULO 5: Exemplos operacionais

Estes módulos podem ser utilizados de diferentes formas, em função do objectivo pretendido por cada leitor:

- a) Para se iniciar na concepção dos observatórios, para estudar o seu funcionamento e facilitar a sua instalação, é conveniente seguir os módulos pela ordem integral da sua apresentação.
- b) Se se trata de reforçar ou de avaliar certos aspectos de um OEF, pode-se consultar separadamente o(s) módulo(s) correspondente(s).
- c) Para dispor de exemplos concretos relacionados com um aspecto particular dos OEF, poder-se-á ir directamente ao módulo 5 ou consultar as caixas e as tabelas correspondentes em cada módulo.
- d) Se se pretender dispor de uma síntese de uma parte do dispositivo, é possível consultar directamente os quadros e esquemas.

MÓDULO 1

OS OBSERVATÓRIOS DO EMPREGO E DA FORMAÇÃO (OEF):

necessidade ou efeito da moda?

**Os sistemas de informação sobre o
emprego e a formação num contexto
de mundialização da economia**

As falhas dos sistemas de informação

A instalação de um novo dispositivo

**Uma abordagem dos OEF marcada
pelo princípio da cooperação
tripartida**

1.1. Os sistemas de informação sobre o emprego e a formação num contexto de mundialização da economia

Os sistemas de informação sobre o mercado de trabalho desenvolvem-se em África num contexto fortemente marcado por três factores:

- a) a globalização e a liberalização das economias, com os seus efeitos directos e indirectos sobre os modos de funcionamento do mercado de trabalho;
- b) a crise das metodologias clássicas de planificação da mão-de-obra;
- c) a deterioração dos sistemas de informação, após as restrições orçamentais impostas pelas políticas de ajustamento e de estabilização.



Para o que é devido ao factor c), ver capítulo 2 do presente módulo.

1.1.1. Novas modalidades de funcionamento do mercado de trabalho

A mundialização, as políticas macro económicas visando restabelecer os grandes equilíbrios propícios ao relançamento do crescimento e o novo papel do Estado, fizeram emergir novas modalidades de funcionamento do mercado de trabalho em África.

A amplitude dos efeitos da globalização da economia é difícil de prever nesta fase de passagem do Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT) à Organização Mundial do Comércio (OMC), decidida no final do Uruguai Round. Além disso, mesmo se as numerosas avaliações positivas feitas, tanto quantitativas como qualitativas, estimam um benefício líquido de 200 mil milhões de dólares por ano, ainda são muito difíceis de estimar os efeitos sobre o emprego, sobretudo no actual período de transição.

No que se refere à globalização, a OIT, no seu relatório de 1995 “O emprego no mundo”, aponta duas preocupações: a repartição desigual das vantagens entre os países e os problemas da redistribuição interna desigual, mesmo naqueles países que recolhem vantagens líquidas.

Enquanto os mecanismos de liberalização implicam uma transferência do dinamismo económico das empresas do sector público e para-público para o sector privado, por sua vez conduzem ao desaparecimento, quase instantâneo, de empregos nas actividades não competitivas, é preciso algum tempo para que as novas actividades criem empregos. As reformas económicas em curso geraram, por um lado, uma grande diversificação das necessidades em matéria de qualificações (técnicas e de gestão) e, por outro, um agravamento do desemprego e, sobretudo, do subemprego, acompanhado pela subida em flecha do sector não estruturado.

A aptidão das empresas para responderem, com sucesso, aos desafios da competitividade está intimamente ligado às qualificações e à capacidade de adaptação dos seus trabalhadores. As unidades económicas requerem novas competências, qualquer que seja a sua dimensão, as quais, por sua vez, geram novas necessidades de formação em termos de nível, de conteúdo e de qualidade.

A inadequação das formações, que se manifesta desde há uma década e que se tornou económica e socialmente inaceitável com o aumento dos desempregados/diplomados, condiciona a empregabilidade das novas gerações de africanos e põe em evidência a crise profunda dos sistemas de ensino técnico e de formação profissional (ET-FP).

Por um lado, o subemprego urbano massivo e a baixa produtividade rural incluem-se entre as características estruturais mais frequentemente citadas para descrever a situação de numerosos países em desenvolvimento que se arriscam a ser marginalizados no quadro da mundialização da economia.

Por outro lado, o Estado modificou as suas funções e sua posição na implementação das políticas de emprego e de formação (desvinculação por via das privatizações e reestruturações das empresas públicas, liberalização interna e externa da economia, descentralização da oferta de formação e papel acrescido dos operadores e agentes económicos privados). Para os novos diplomados que chegam ao mercado de trabalho, o tempo do Estado empregador está ultrapassado.

No decurso dos últimos anos, a mudança de orientação das políticas económicas e a democratização dos sistemas políticos e administrativos conduziram um bom número de países da África do Noroeste a encetarem um processo de descentralização acompanhado, por vezes, por reformas dos espaços administrativos e pela emergência de uma maior autonomia das economias regionais, locais e transfronteiriças.

Esta descentralização tende a fazer prevalecer - aos olhos dos actores económicos, dos responsáveis políticos e dos parceiros do desenvolvimento - os espaços local e regional como sendo os mais pertinentes para a programação do desenvolvimento.

As modificações do papel do Estado exigem uma abordagem mais descentralizada, mas também mais acentuada das suas intervenções, em estreita cooperação com os parceiros económicos e sociais. Uma maior atenção face ao alargamento, à diversificação e à regionalização do mercado de trabalho é uma condição prévia para uma estratégia eficaz de promoção do emprego e de regulação do mercado da formação.



Caixa 1

um mercado de trabalho em evolução: as implicações sobre os sistemas de informação

De acordo com as conclusões da consulta técnica realizada em Setembro de 1995, em Abidjan, pelo Escritório para África da OIT, esta complexidade acrescida do mercado de trabalho tem, pelo menos, quatro implicações sobre os sistemas de informação:

- i.** A necessidade de dispor de sistemas pertinentes de forma a evitar os riscos de simplificação;
- ii.** Não se podem isolar os problemas; pelo contrário, é preciso estabelecer as suas interdependências, complementaridades e contradições;
- iii.** A necessidade de dar maior coerência às informações disponíveis e de assegurar uma melhor coordenação entre produtores e utilizadores;
- iv.** A dificuldade, para um só organismo, de apreender toda esta complexidade e a necessidade, daí decorrente, de trabalhar em rede e em parceria.

Fonte: Rosanvallon, A., 1995: Os Observatórios sobre o Emprego, em Relatório da Consulta Técnica, Abidjan, Setembro de 1995, OIT.

Em resumo, as mutações em curso amplificaram a complexidade do mercado de trabalho: os actores são mais numerosos e heterogéneos, as necessidades de formação (das empresas e dos indivíduos) diversificaram-se, emergiram novos grupos vulneráveis e novas dinâmicas de emprego (auto emprego, sector não estruturado, economias locais, etc.).

1.1.2. As fraquezas dos métodos clássicos de previsão das necessidades de mão-de-obra

Face a estas mudanças, muitos especialistas põem em questão os métodos clássicos de previsão da mão-de-obra. Criticam as técnicas de planificação de recursos humanos baseadas no médio/longo prazo e assentes, frequentemente, em correlações matemáticas entre investimento / crescimento / emprego, muitas vezes classificadas de “adequacionistas”. Aconselham a sua substituição progressiva por métodos mais ágeis, baseados na “auscultação” regular dos sinais emitidos pelo mundo do trabalho.

É ainda relativamente fácil estimar o volume de mão-de-obra a médio prazo (e daí as correspondentes necessidades e conteúdos de formação) para aquelas profissões em que a procura é determinada principalmente pela dinâmica demográfica e por decisões de recrutamento da administração pública (funcionários públicos, professores, técnicos de saúde, de extensão agrícola, etc.). Contudo, na maior parte dos subsectores da economia, as projecções que assentam nas estimativas de crescimento revelam-se inadequadas.

Este facto é explicado pela conjugação de diferentes factores ligados a economias abertas, a períodos de incerteza, às reacções dos empregadores visando reduzir os custos dos factores (onde se inclui a mão-de-obra), à variação das relações postos de trabalho / qualificações, etc..

1.2. As falhas dos sistemas de informação

1.2.1. O modo de organização dos sistemas públicos de informação

Nos países francófonos de África, a organização do sistema público de informação estatística está, sob o ponto de vista institucional, a meio termo entre as formas descentralizadas (em que a elaboração de informação está atribuída a uma instituição com mandato para cobrir todos os domínios) e a prática descentralizada onde cada Ministério realiza os trabalhos estatísticos na sua esfera de competência.

Se bem que a tendência actual seja a descentralização (visando essencialmente melhor responder às necessidades dos utilizadores

administrativos de primeira linha), a coerência do conjunto do sistema continua a ser confiado a um organismo central (nomeadamente, o Instituto Nacional de Estatísticas) que exerce esta missão através de comissões e conselhos nacionais.

Contudo, a instituição de um órgão central não basta para cobrir as novas necessidades de informação, mesmo quando assegura:

- a) as funções de coordenação estatística (nomenclaturas standardizadas e métodos de recolha e análise) e as relações internacionais;
- b) a responsabilidade das estatísticas demográficas e sociais;
- c) os mais importantes trabalhos de síntese, estudos e análises.



Caixa 2

Mauritânia: um diagnóstico

É aconselhável efectuar um diagnóstico antes de formular um programa de instalação de OEF.

A Direcção de Emprego do Ministério da Função Pública, do Trabalho, da Juventude e dos Desportos da Mauritânia realizou, em Janeiro de 1996, com o apoio da OIT, um diagnóstico que pôs em evidência sete aspectos fundamentais do actual sistema:

1. Ausência de estrutura tendo por vocação principal a centralização, o tratamento e a análise das informações produzidas pelos diferentes serviços.
2. O sistema permanece centrado sobre o emprego assalariado.
3. As informações disponíveis estão desactualizadas e não se relacionam com as necessidades que as suscitaram.
4. Os dados sobre o sector rural são marginais.
5. A informação caracteriza-se por um desequilíbrio profundo entre a elevada precisão dos dados referentes às formações escolares e o carácter mais aleatório das informações sobre os efectivos e os conteúdos do emprego.
6. O sistema conduz ainda a dados heterogéneos e pouco operacionais.
7. A informação sobre o mercado de trabalho é tarefa de um pequeno número de parceiros especializados.

No módulo 5 encontra-se um exemplo de termos de referência para a realização de um estudo de diagnóstico de sistema existente. Este estudo deve ser realizado antes do início da instalação de um OEF.

Fonte: Ebongue, A.; Brahim, Mohamed, 1995: Diagnóstico sobre a situação da informação em matéria de emprego - Relatório de Missão OIT (Dakar).

Por outro lado, a descentralização das estatísticas, ao nível de cada ministério, coloca problemas de continuidade devido a frequentes mudanças e renomeações nos ministérios sectoriais e nos serviços de estatística, o que cria descontinuidades nas estatísticas de emprego e pode gerar

incoerências entre os sectores, como no caso da formação e do mercado de trabalho.

1.2.2. As insuficiências dos dados disponíveis

Na África Subsahariana, as decisões políticas e económicas, tais como a implementação de políticas, programas e projectos em matéria de emprego e dos recursos humanos são, frequentemente, tomadas numa situação de ausência ou de insuficiência de informação. Os utilizadores encontram numerosos problemas para dispor de dados úteis, fiáveis e actualizados.

Foram realizados inquéritos, mais ou menos sistemáticos, para avaliar esses sistemas de informação. Põem em destaque os seguintes problemas:

- a) **Ausência de dados.** Em certos países, os potenciais utilizadores tinham a impressão de que não existiam, em absoluto, estatísticas, nomeadamente no que se refere à dinâmica de emprego. A ausência do índice de desemprego é muitas vezes criticada, quando o que deveria ser analisado, prioritariamente, era a estrutura de emprego e os empregos não cobertos.
- b) **Falta de regularidade.** Quando as estatísticas existem e são consideradas úteis, é a falta de regularidade na sua colecta (ou na sua colocação à disposição) que desqualifica os dados e torna impossível a comparação e a previsão.
- c) **Antiguidade.** Os dados disponíveis raramente estão actualizados e, por esse motivo, a sua utilidade é limitada para os que tomam decisões. A lentidão - na recolha, no tratamento e na restituição aos utilizadores - é frequentemente mencionada ou deplorada. Estas críticas são particularmente evidentes no que se refere aos movimentos de mão-de-obra em situações de crescimento urbano rápido e de efeitos mal definidos sobre a dimensão, a composição e a dinâmica do sector não estruturado.
- d) **Ausência de fiabilidade.** A falta de transparência e de explicação sobre os conceitos subjacentes às informações recolhidas, sobre as técnicas e os métodos de recolha e tratamento (desconhecimento dos métodos de censo e de amostragem, ausência de domínio das técnicas de preparação de formulários, secretismo das ponderações, dos cálculos, dos indicadores socio-económicos) facilita as críticas sobre o valor e a representatividade do índice do custo de vida e da taxa de desemprego, os quais são exemplos tipo de indicadores utilizados no discursos político.

Todos estes aspectos desacreditam os sistemas de informação sobre o emprego e a formação e põem em dúvida o valor e a utilidade das estatísticas nestes domínios.

1.3. A instalação de um novo dispositivo: os OEF

1.3.1. Um efeito de moda?

Nos últimos anos, foram criados em numerosos países africanos células técnicas visando melhorar os dispositivos de informação, numa perspectiva de ajuda à tomada de decisões.

Estas células técnicas tentam responder, do modo mais adequado:

- a) ao impacto da mundialização e da liberalização sobre o funcionamento do mercado de trabalho,
- b) às mudanças das políticas económicas, que põem fundamentalmente a tónica sobre a flexibilidade e a afirmação dos actores económicos,
- c) às lacunas constatadas nos sistemas de informação.

Sob impulso dos Ministérios do Trabalho e da Formação e em colaboração com as organizações de empregadores e de trabalhadores, estas células adoptam frequentemente a designação de **Observatório do Emprego (e da Formação)**.

Se o termo observatório está na moda após a instalação, nos últimos anos, dos *observatórios do emprego, do mercado de trabalho e da formação*, em vários países industrializados da Europa (assim como o *observatório europeu do emprego*), esse efeito de moda ampliou-se após a criação de novas instituições como o *observatório europeu das PME*, os *observatórios do clima, do ambiente, da fauna, das drogas e das toxicodependências, etc..*

Esta criatividade institucional desagrada por vezes aqueles que estão habituados aos escritórios de estatísticas e à planificação do emprego e dos recursos humanos. Contudo, é preciso notar que não se trata de uma panaceia, pois a noção de observatório foi acompanhada por uma atitude de prestar serviço aos utilizadores, a fim de responder, na sua linguagem, às

suas necessidades e não de uma atitude de cópia que o termo *observatório* poderia deixar entender.

1.3.2. Porquê um novo dispositivo?

Porquê criar novos organismos se o sistema público de informação estatística tem mandato para responder às necessidades estatísticas de todos os sectores económicos? Para quê chamar esses novos organismos de observatórios se a estatística é, por definição, um instrumento de observação?

A primeira série de razões já foi colocada em evidência no capítulo precedente. Trata-se de cobrir um domínio em que o mandato não estava claramente atribuído devido à sua novidade (como centro de interesse) ou porque os órgãos que, normalmente, dele teriam de se ocupar não dispunham dos meios (logísticos, legais ou financeiros) para o assegurar. Além disso, esse domínio recaía sobre vários níveis de competência.



Ver caixa 1.

A segunda série de razões tem a ver com a cobertura territorial: é o caso de numerosos observatórios que juntam as observações da União Europeia e dos observatórios locais onde o objectivo é estar mais próximo dos utilizadores e orientados para as suas necessidades.

Para os países africanos, estas razões devem estar situadas no contexto (analisado acima) da reestruturação das políticas económicas e, geralmente, de uma deterioração do sistema de estatística, originado pela diminuição dos recursos financeiros do estado ou por uma redefinição do seu papel.

A maior parte dos observatórios do emprego e da formação criados em África com o apoio da OIT respondem a necessidades que não eram satisfeitas pelos sistemas de informação estatística previamente existentes.

Quais são as especificidades desses OEF?

- a) **Sectores abrangidos.** Os OEF cobrem, em geral, sectores da competência de vários ministérios (Emprego, Trabalho, Formação Profissional, Educação, Artesanato-PMEs-Micro Empresas, Função Pública, Agricultura, Desenvolvimento Rural);

- b) **Produtos a realizar.** OS OEF devem definir os seus produtos e a forma de os apresentar em função da diversidade dos utilizadores (os clientes utilizadores devem poder definir os produtos a disponibilizar).
- c) **A necessidade de instaurar um partenariado tanto com os produtores de informação como com os utilizadores.** Os OEF não podem funcionar eficazmente se não basearem as suas acções sobre um sistema de partenariado, o qual deve incluir os ministérios correspondentes e os parceiros sociais, organismos públicos e privados, empresas e instituições (públicas e privadas) de formação, agrupamentos de desempregados, de estudantes, de diplomados, de jovens empresários, etc..

A estratégia desenvolvida pelos OEF, sobre estas três linhas, é a da utilização máxima das potencialidades oferecidas pelos parceiros, evitando a sobreposição e as lacunas, assim como favorecendo as complementaridades e as economias de escala, sem chocar com os mandatos e as atribuições dos outros intervenientes.



Ver módulo 2, capítulo 1.

Face aos novos desafios impostos pela mundialização da economia e às carências de informação útil rapidamente disponível para a tomada de decisões, os OEF podem oferecer novas respostas apoiando-se em funções que completam as asseguradas pelos sistemas estatísticos e de gestão do mercado de trabalho.

1.3.3. O conceito

Neste sentido, **um observatório deverá ser um instrumento técnico de apoio à acção no campo da promoção de emprego e dos recursos humanos.** O OEF deveria apoiar as instituições, de diferentes níveis, a fim de facilitar a concepção, a formulação, a implementação e a avaliação das políticas e programas de emprego e de formação.

O observatório poderá ser definido como sendo uma **célula de competência, servindo de ajuda à decisão, inserida numa rede de parceiros ligados por mecanismos de concertação e de cooperação.**

O objectivo dos observatórios do emprego e da formação consiste em fornecer informações e análises objectivas e fiáveis aos utilizadores

privados e públicos interessados pela estrutura e dinâmica do mercado de trabalho.



Caixa 3

O OEF: uma empresa de geometria variável

Segundo alguns especialistas, são os princípios da empresa pós-tayloriana que devem presidir à concepção dos Observatórios.

Neste sentido, os OEF seriam “empresas em rede” onde a actividade interna se limita a um pequeno número de competências chave (nível central) e que materializam o restante confiando-o a parceiros exteriores ou a subcontratados.

Esta concepção permite um crescimento rápido da “produção” com pouco investimento e uma estrutura reduzida.

Fonte: Martin, Pierre, 1995: Formulação de um programa de desenvolvimento dos LTO - Documento de trabalho, OIT (Geneve).

1.4. Uma abordagem dos OEF marcada pelo princípio da cooperação tripartida

Para atingir o seu objectivo central - a justiça social - a OIT reteve três prioridades principais: (i) o apoio à democratização, (ii) o alívio da pobreza e a criação de emprego e (iii) a protecção dos trabalhadores. Dispositivos de observação mais eficazes nos domínios do emprego e da formação podem contribuir para melhor responder a estas prioridades.

Segundo os princípios da OIT, um observatório deveria ser um instrumento de ajuda à decisão que reforça a concertação social e as capacidades dos seus mandantes tripartidos e que exerce as suas funções num espírito de parceria.

A transição para sociedades economicamente mais liberais permite ou favorece uma maior participação dos parceiros sociais na vida política e económica. Neste contexto, o tripartismo deve inserir-se nos mecanismos de consulta e de orientação relativos aos programas e políticas públicas. Todos os projectos da OIT de apoio aos observatórios do emprego em África, integraram o tripartismo no sistema de parceria do novo dispositivo. Deveria acontecer o mesmo com qualquer instrumento técnico relacionado com o trabalho.



Ver quadro 6, módulo 2

O funcionamento dos observatórios deverá ter como efeito facilitar a promoção das normas internacionais do trabalho (NIT) e o acompanhamento da sua aplicação, pois eles poderão dispor de informações que dêem conta do respeito dessas normas e, por outro lado, ajudem à preparação de relatórios apropriados para os órgãos de controlo da OIT. Enfim, os OEF poderão ser instrumentos que permitem, aos mandantes da OIT, apreciar a pertinência e a oportunidade de sugerir aos órgãos competentes nacionais a ratificação de novas normas, de constatar a caducidade de certas convenções e recomendações e de sugerir a sua actualização aos órgãos competentes da OIT.



Caixa 4

Os OEF e as normas internacionais do trabalho

Os OEF deveriam favorecer a ratificação e a aplicação das convenções relativas aos direitos fundamentais, nomeadamente as convenções (n.º 29) sobre o trabalho forçado, 1930; (n.º 105) sobre a abolição do trabalho forçado, 1957; (n.º 111) sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958; (n.º 138) sobre a idade mínima, 1973. Devem acrescentar-se as convenções ligadas directa ou indirectamente à política de emprego, como por exemplo, as convenções (n.º 122) sobre a política de emprego, 1964; (n.º 142) sobre a readaptação profissional e o emprego das pessoas portadoras de deficiência, 1983; (n.º 158) sobre o licenciamento, 1982; (n.º 150) sobre a administração do trabalho, 1978; (n.º 160) sobre as estatísticas do trabalho, 1985; (n.º 5) sobre a idade mínima (indústria), 1919 e (n.º 33) sobre a idade mínima (trabalhos não industriais), 1932.

Promovendo a participação dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores nos comités de pilotagem e orientação dos OEF, será reforçado o respeito pelos direitos fundamentais em matéria de liberdade sindical, de representação dos trabalhadores e sobre as relações profissionais. Assim, as convenções (n.º 87, 1948; n.º 98, 1949; n.º 135, 1971 e n.º 154, 1981) e as recomendações correspondentes poderiam ser melhor aplicadas

Os países que se dotam de melhores mecanismos de observação do emprego e da formação estão, por outro lado, em melhores condições para terem em consideração os grupos vulneráveis e os factores de discriminação (nomeadamente aqueles que se reportam às questões do género) nos programas e políticas de promoção de emprego e de valorização de recursos humanos.

MÓDULO 2

A INSTALAÇÃO DE UM OEF

**as questões institucionais e o
princípio do partenariado**

a constância do dispositivo

2.1. As questões institucionais e o princípio do partenariado

2.1.1. Os parceiros em rede

O observatório foi previamente definido como “uma célula de competência, servindo de ajuda à decisão, inserida numa rede de parceiros ligados por mecanismo de concertação e de cooperação”.



Ver módulo 1, capítulo 3.

Quais seriam esses mecanismos de concertação?

A rede de parceiros públicos e privados de um OEF deveria abranger todos os produtores e utilizadores regulares de um tal dispositivo. Esta participação deveria ser efectiva e capaz de orientar os objectivos e as realizações dos OEF.



Caixa 5

Não há uma configuração única

Os OEF não são panaceias ou instrumentos susceptíveis de serem transferidos tipo “chave na mão”. Cada país, interessado em implementar um tal instrumento deve primeiramente reflectir sobre os modos de organização e de funcionamento mais adequados às suas realidades e especificidades.

Cabo Verde, onde o Observatório se chama “das Migrações e do Emprego”, é um exemplo de adaptação a uma realidade fortemente marcada por fluxos migratórios.

Uma particular atenção deveria ser dada aos actores socio-económicos (essencialmente do sector privado), assim como a certos produtores de informação importantes (tais como os escritórios centrais de estatísticas, os centros de emprego, os serviços de previsão dos programas de formação e os organismos de segurança social).

Por razões de eficácia, é primordial estabelecer uma rede de permuta de informações e de competências, dada a escassez dos recursos. Além disso, a partilha de responsabilidades entre os parceiros e a coordenação das acções podem ser concebidas como factores de democratização podendo contribuir para o reforço da sociedade civil.

É preciso ter em conta, por outro lado, a participação de certos parceiros cuja representatividade não está suficientemente institucionalizada e desenvolvida em África (em particular, o meio rural e o sector não estruturado, assim como os representantes dos sectores económicos, sociais e políticos locais).

Em resumo, esta rede deveria incluir todas as instituições públicas e privadas que intervêm, ou podem intervir, em matéria de emprego e formação e que poderiam participar no sistema de concertação, de decisão e de promoção apoiado pelo Observatório.

Quais são essas instituições? Podem ser identificados os seguintes grupos de parceiros:

- a) os ministérios que têm as maiores responsabilidades nos domínios a tratar e que participam na formulação da estratégia de emprego (ministérios da função pública e do trabalho, da educação, do plano, da cooperação, do desenvolvimento rural, etc);
- b) as organizações de empregadores e de trabalhadores;
- c) as estruturas de gestão dos fundos de promoção de emprego / formação (fundos para a formação, fundos para a inserção/reinserção ou fundos sociais);
- d) outras organizações do sector privado (câmaras de comércio, de indústria,...), do artesanato, do mundo rural, das ONGs, assim como os responsáveis locais;
- e) os representantes das instituições e sectores económicos, das empresas e dos ministérios sectoriais.

Em cada uma das instituições dos três primeiros grupos, pelo menos, o Observatório deveria dispor de uma pessoa-recurso, que participasse no grupo técnico. Um correspondente do Observatório deveria ser designado ao nível de cada uma das outras entidades.



Caixa 6

o papel dos parceiros sociais

Enquanto instrumento técnico que deve ajudar à aplicação de medidas e políticas públicas em matéria de emprego e de formação, o OEF é um meio prático e um lugar privilegiado de concertação tripartida.

O envolvimento dos parceiros sociais na rede dos observatórios do emprego e da formação é um factor de reforço do tripartismo e da democratização da vida económica e social dos respectivos países.

Em conformidade, deve ser atribuído um papel de primordial importância às organizações de empregadores e de trabalhadores. A fim de que esta participação não seja apenas simbólica, devem-se reforçar as capacidades técnicas dos parceiros sociais antes da instalação dos observatórios.

2.1.2. Os níveis funcionais

Por outro lado, é possível distinguir três níveis funcionais, a saber:

- 1) o nível de decisão dos responsáveis políticos, isto é, o das comissões inter-sectoriais encarregues das questões de emprego;
- 2) o nível proposicional, composto pelas pessoas-recurso provenientes de cada uma das principais instituições parceiras do Observatório. Este grupo técnico trabalha sobre o mesmo plano que o secretariado executivo da implementação das políticas públicas;
- 3) o nível operacional em que se situa o “núcleo duro”: a equipa permanente de apoio ao Observatório, composta por um grupo de profissionais, cujo número óptimo se poderá situar entre cinco e dez, que podem provir de ministérios com competência em informação e na análise das questões emprego/formação, assim como aptidão para a comunicação.

2.1.3. Os níveis nacional, regional e local

Neste contexto, é desejável favorecer o mais possível a participação de todas as partes interessadas, aos níveis nacional, regional e local (e, por vezes, internacional, ver capítulo 2.2.3).

Em comparação com os níveis local e regional, o nível nacional das administrações africanas é o que, apesar de tudo, foi mais alargado e dispõe de mais recursos (humanos, financeiros e em infraestruturas) e de maior

diversidade e complexidade institucional. É igualmente ao nível nacional que as organizações de empregadores e de trabalhadores se encontram, geralmente, estruturadas. Por outro lado, após as independências, foi ao nível nacional que as políticas públicas foram concebidas e realizadas.

Foi por estas razões que os primeiros observatórios foram criados, em África, ao nível central. Tal resultou do seu objectivo inicial de ajudar à formulação das políticas nacionais em matéria de emprego, depois em matéria de formação, enquanto que a informação de curto prazo era menos solicitada. Contudo, o exemplo de Cabo Verde revela bem a pertinência do nível regional em que o observatório se deverá situar.

A problemática da descentralização deve, portanto, ser tomada em atenção por todos aqueles que se ocupam do OEF. Seria necessário, em função de cada contexto, determinar qual é o nível (nacional, regional ou local) que é mais oportuno (do ponto de vista económico, político e social), para criar ou adaptar a estrutura e a rede do OEF a esta realidade.

Deverão ser feitas escolhas. Tendo em conta os recursos disponíveis, geralmente limitados para este tipo de instrumento técnico, os decisores públicos e privados deverão escolher a ordem de prioridades para privilegiar um ou outro nível, pelo menos numa primeira fase.

Enfim, se os observatórios estão operacionais aos níveis nacional e regional ou local, as suas ligações, funções e responsabilidades (incluindo o grau de autonomia ou de dependência) devem ser claramente estabelecidas.



Caixa 7

Senegal: em direcção a um Observatório das Relações Formação/ Emprego (ORFE)

Numa reunião técnica de validação, foi apresentado no Senegal, em Abril de 1996, um estudo de concepção cujas principais conclusões foram, entre outras, as seguintes:

- a) Fazer do ORFE um sistema federador em matéria de informação sobre a formação e o emprego;
- b) Pôr ênfase sobre a adequação formação/emprego;
- c) Situar o ORFE no Escritório Nacional de Formação Profissional, colocado sob o controlo e orientação de um Comité de Pilotagem, presidido pelo patronato;
- d) Adoptar um plano de instalação dos ORFE regionais.

Fonte: 1996 - Estudo de concepção de um Observatório das Relações Formação/Emprego, PNUD (Dakar).

2.2. A constância do dispositivo

2.2.1. A constância das instituições e dos OEF

As mudanças do papel e dos meios do Estado e da administração pública, conduziram a modificações da estrutura e da capacidade das instituições nacionais.

Em algumas circunstâncias, os efeitos foram significativamente negativos, pois conduziram ao bloqueio, durante alguns anos, das actividades operacionais e ao desaparecimento de competências técnicas custosamente adquiridas. Em outras situações, as dificuldades no estabelecimento de um verdadeiro diálogo de cooperação entre os parceiros, atrasaram a instalação de novos observatórios. Frequentemente, os conflitos de atribuições ou a defesa de espaços de poder administrativo e político tornaram difícil o funcionamento racional dos OEF.



Caixa 8

Que ligação institucional?

A instabilidade dos mandatos institucionais dos ministérios responsáveis pelas questões do emprego e da formação, assim como as mudanças de visão de certos doadores de fundos activos nestes domínios, criaram, em alguns países africanos, conflitos de atribuição, ou melhor, de interesses em torno dos observatórios do emprego e da formação.

Existem várias variantes de ligação institucional: Primeiro Ministro, Presidente da República, Ministérios do Trabalho, do Plano, da Educação, Institutos da Mão-de-Obra ou da Formação.

O reforço do sector privado autoriza, e mesmo aconselha, novas fórmulas ligadas aos parceiros privados.

Na realidade, para além das considerações técnicas analisadas neste documento, não existe uma solução ideal. Em geral, essa ligação é o resultado de um comportamento entre as instituições e os actores envolvidos e, portanto, depende de cada uma das situações nacionais.

Por todas estas razões, é imperativo preparar devidamente qualquer acção que vise o estabelecimento ou o reforço de um Observatório, através de consultas sistemáticas com todos os potenciais parceiros públicos e privados.



Ver módulo 5.

Contudo, para que os produtos disponibilizados pelos OEF possam ser o resultado de uma certa acumulação de informação de base, são indispensáveis e representam uma economia de escala *as ligações com as bases de dados e a capitalização do saber fazer, a manutenção de estruturas estáveis e a repetição de operações de análise* (e, em certos casos, de recolha de dados).

Em consequência, devem ser claramente estudadas as questões do investimento e dos custos de funcionamento, aquando da concepção ou da instalação de um Observatório.

2.2.2. As competências nacionais e os programas de apoio

Quais são os recursos humanos para um OEF?

Esta questão é uma das primeiras que se colocam quando se abordam os problemas ligados à criação ou à gestão óptima de um dispositivo de observação do emprego e da formação.

Tendo em conta a limitação de recursos, o número de profissionais constituindo o “núcleo duro” dos OEF oscila entre 5 e 10. A exigência de qualidade das análises a efectuar obriga a que estes profissionais tenham, à partida, um alto nível de competências e as melhorem no quadro da sua especialização.

Dado que nem sempre é fácil dispor imediatamente, nos países envolvidos, das competências técnicas requeridas, a opção deveria consistir em pôr o acento sobre o reforço das competências técnicas nacionais.

Nos casos em que a aquisição de competências e a urgência das actividades a realizar implicam a presença de um perito exterior ao OEF (quer se trate de peritos internacionais ou de consultores nacionais), é conveniente privilegiar os mecanismos de transferência de competência através da formação em exercício e da organização de seminários e de workshops nos domínios técnicos muito especializados de análise da informação e da comunicação.



Caixa 9

Mali: um projecto de apoio ao OEF

Com a assistência da equipa multidisciplinar da OIT, foi formulado um projecto de apoio ao OEF maliano que prevê os seguintes objectivos:

Objectivo 1: Dispor das infraestruturas, do pessoal e dos métodos de gestão necessários ao seu funcionamento racional.

Produto 1: Instalação e organização do OEF nacional e das 6 antenas regionais.

Produto 2: Definição das necessidades em pessoal, selecção e recrutamento de 6 permanentes para o escritório de Bamako (1 macro economista, 1 estatístico, 1 analista-informático, 1 micro economista, 1 especialista em formação e 1 documentalista).

Produto 3: Definição dos métodos e dos procedimentos de gestão.

Produto 4: Estabelecimento de uma rede de correspondentes e de pessoas recurso.

Objectivo 2: Dispor de competências nacionais qualificados (plano de formação).

Objectivo 3: Dispor de um serviço permanente que permita adaptar a formação às perspectivas do mercado de trabalho.

Objectivo 2: dispor de um sistema de disseminação da informação.

A constância dos OEF é frequentemente comprometida pelas condições de trabalho do pessoal, pela falta de condições técnicas e práticas e pelos níveis remuneratórios. Estes factores conduzem, em numerosos casos, a uma mobilidade excessiva dos funcionários nacionais, o que permanece um problema essencial para a dinâmica e mesmo para a viabilidade dos Observatórios.

Um outro factor a ter em conta é o interesse dos doadores de fundos e dos parceiros do desenvolvimento em apoiar os OEF, por duas razões:

- a) o financiamento da instalação e de uma parte dos custos correntes (geralmente durante um período limitado);
- b) as motivações sectoriais dos doadores.

Com efeito, o financiamento inicial coloca, geralmente, um problema difícil de resolver pelos governos africanos, os quais têm, frequentemente, dificuldades de tesouraria e limitações no recrutamento de novos funcionários.

Por outro lado, o interesse dos doadores de fundos em financiarem dispositivos de carácter institucional é maior no caso em que os produtos a

realizar possam ser imediatamente utilizáveis no quadro de programas mais amplos. É o que sucede com observatórios especialmente concebidos para fornecerem indicações sobre as necessidades em qualificações expressas pelo mercado de trabalho e que permitem avaliar a rentabilidade interna e externa do sistema de formação.

O risco corrido nestes casos é que as necessidades a satisfazer se situam no curto e médio prazo e perde-se de vista, não somente a perspectiva das políticas de emprego, mas também a capacidade da célula a implementar em termos de capitalizar informações de base (bancos de dados) e saber fazer que lhes permita um mínimo de capacidade de análise ou de projecção para o curto prazo.

2.2.3. As competências nacionais e os programas de apoio

O estabelecimento e o reforço de uma rede regional de OEF deveria constituir um elemento de motivação e de dinamização dos Observatórios em África.

O funcionamento de uma tal rede teria três objectivos:

- a) Dispor de possibilidades de crescimento das competências técnicas na região;
- b) Poder elevar a capacidade de realizar comparações entre os diferentes países;
- c) Estar à altura de realizar actividades conjuntas baseadas em interesses comuns.

A economia de escala que poderia representar a criação de uma rede dos Observatórios deveria facilitar a formação conjunta e a partilha de competências. Poderiam ser organizados seminários de formação e de troca de experiências e o financiamento dessas formações seria mais fácil dada a redução do seu custo unitário.

Com a mundialização da economia e a criação de zonas de mercado preferencial, as economias procuram melhores produtividades e a abertura de novos mercados. O crescimento dos países africanos joga-se cada vez mais fora das fronteiras nacionais: seja para obter benefícios das disparidades entre os sistemas fiscais, monetários, etc., seja para utilizar as racionalidades económicas transfronteiriças que, em numerosos casos, preexistiam aos novos estados.

Por estas duas razões seria interessante realizar trabalhos comparativos a partir de uma rede de Observatórios.

Enfim, para que os OEF possam capitalizar melhor as suas experiências, um meio eficaz seria realizar actividades comuns e desenvolver metodologias similares que facilitem a apropriação, ao nível nacional, inserido num contexto de conjunto. As novas gerações de meios informáticos e de comunicações poderão, progressivamente, ser utilizadas tanto para as transferências entre países como entre os níveis nacional e local.

MÓDULO 3

Produtos colocados na óptica dos utilizadores

**Necessidades de informação
definidas em função do mercado**

Os potenciais utilizadores

**Produtos adaptados às
necessidades dos utilizadores**

3.1. Necessidades de informação definidas em função do mercado

Em África, a principal utilização das estatísticas do trabalho esteve, até ao momento, ligada à descrição, “a posteriori”, da situação do emprego (essencialmente no sector moderna urbano).

Os utilizadores dessas informações eram os planificadores e os conceptores de políticas públicas de emprego. Essas informações serviram igualmente para efectuar previsões para a formação de quadros em função dos investimentos públicos. Estes sistemas de informação respondiam em parte aos seus objectivos, na medida em que o mais importante actor económico era o Estado.

Com a liberalização dos mercados internos e externos e a diminuição do papel do estado no sistema produtivo, tendem a alargar-se e diversificar-se a natureza das informações úteis e o tipo de potenciais utilizadores.



Ver módulo 1, capítulo 1.

As carências do sistema de informação, relativo ao mercado de emprego e à formação, são particularmente nítidos nos seguintes domínios:

- a) o volume e a estrutura do emprego formal, informal e rural, assim como as relações entre eles;
- b) a dinâmica do emprego e a mobilidade profissional e geográfica da mão-de-obra;
- c) as necessidades (quantitativas e qualitativas) actuais e previsionais do mercado de trabalho em mão-de-obra;
- d) a capacidade e a rentabilidade interna do sistema educativo formal e dos processos informais de formação;
- e) a capacidade de absorção dos formados pelos sistemas (formais e informais) de formação e a rentabilidade externa desses sistemas;
- f) a medida do impacto (previsível e constatado) gerado e induzido pela criação e o desenvolvimento dos programas de alto potencial de criação de emprego;
- g) O impacto sobre o emprego dos investimentos públicos e dos sistemas económicos.



Caixa 10

A eficácia externa dos sistemas de formação

Para os utilizadores potenciais dos OE, uma das principais exigências referentes ao tipo de informação a recolher, tratar e difundir, é o conhecimento imediato da realidade do mercado de trabalho e da eficácia do sistema de formação, isto é, a compreensão da relação directa (actual e previsionial) entre a oferta e a procura.

A identificação da *eficácia (rendimento) externo* dos programas e estabelecimentos de ET-FP poderia constituir uma verdadeira revolução em termos da orientação dos sistemas de formação em África.

Com efeito, se os *fluxos* (efectivos de alunos) e os indicadores de *rendimento interno* (taxa de desperdício) são mais ou menos conhecidos, o nível de inserção no mercado de trabalho dos formados do ET-FP está, quase por todo o lado, ausente das estatísticas e dos inquéritos disponíveis.

Sobre este tema, a informação deveria cobrir não somente o sistema formal, mas também os dispositivos e as modalidades (incluindo a aprendizagem tradicional e formação na empresa) que contribuem para a valorização dos recursos humanos em África.

3.2. Os potenciais utilizadores

O observatório está ao serviço da administração pública e dos decisores políticos, das instituições de formação, assim como dos organismos de apoio ao desenvolvimento e dos investigadores.

Contudo, os observatórios deviam assumir, essencialmente, um papel de instrumento de ajuda à tomada de decisões pelos actores socio-económicos, tanto ou mais do que para os decisores públicos e políticos, nomeadamente:

- a) as empresas do sector privado e suas organizações (organizações de empregadores, de PME, de micro empresas, câmaras de comércio, de indústria, de agricultura, etc.);
- b) os órgãos de mediação (estruturas e organizações de inserção no mercado de trabalho, de orientação profissional e de formulação de programas);
- c) os alvos prioritários directos, tais como os jovens desempregados, os criadores de auto emprego e de empresas.

Assumindo-se que a regra de funcionamento dos OEF é a rede, devem conhecer as necessidades dos seus potenciais utilizadores, os quais são actores do mercado de trabalho.

Para este efeito, é indispensável proceder a uma identificação das necessidades em informação desses potenciais utilizadores, através de inquéritos junto das instituições públicas e privadas, das organizações de empregadores e de trabalhadores, das empresas, dos estabelecimentos e centros de formação e das colectividades locais e ainda junto do público, escolhendo os alvos prioritários, tais como os jovens desempregados, diplomados ou não, as mulheres à procura de um emprego

A obrigação de responder às necessidades em informação expressas pelos potenciais utilizadores implica que se coloquem três questões antes de empreender actividades de análise ou de colecta de informação:

- a) Qual é a necessidade identificada pelo utilizador?
- b) O que é que existe para a satisfazer?
- c) Que tipo de informação útil não está identificada pelos utilizadores?



O módulo 5 apresenta um exemplo de termos de referência para um estudo preliminar de diagnóstico de necessidades.



Caixa 11

Tunísia: centro de interesses fundamentais

O Chefe de Estado tunisino manifestou o desejo, em 1993, “da criação de um observatório nacional do emprego e da formação profissional, o qual seria sobretudo chamado a coligir informações sobre o emprego junto de diversas fontes e a explorá-las no sentido de melhorar a qualidade da informação relativa à situação do emprego e a estabelecer estratégias nos domínios da formação profissional e do emprego”.

Uma missão de assistência da OIT sugeriu que se tomassem em conta todos os elementos susceptíveis de influenciar a evolução do binómio emprego/formação, tais como:

- a evolução do crescimento económico,
- a produção dos sistema de educação e a sua evolução,
- as profissões e a sua evolução,
- a evolução da procura de emprego, da oferta, das colocações, da procura não satisfeita, da oferta não satisfeita, da inserção dos jovens, etc.,
- a situação do desemprego (de longa, média e curta duração),
- as populações vulneráveis face ao emprego e à formação,
- as diferentes políticas e programas incitando ao emprego, as suas performances e os seus impactos.

Fonte: Relatório OIT - 1994: Projecto de apoio à concepção de um plano director de informação, da instalação de um observatório e a elaboração de um folheto informativo (Geneve).

3.3. Produtos adaptados às necessidades dos utilizadores

Nas relações com os seus “clientes”, os OEF devem responder a duas exigências:

- a) Satisfazer necessidades diversas em informação com base nas solicitações dos seus utilizadores,
- b) responder rapidamente a essas solicitações, reduzindo, o mais possível, o tempo entre a recolha de informação, a sua análise e o fornecimento do produto utilizável.

Devido a estas exigências, os produtos a realizar pelos OEF devem, por um lado, ser instrumentos úteis para os seus clientes e, por outro lado, satisfazer a necessidade de disponibilidade muito rápida dos dados, estatísticos ou analíticos, para a tomada de decisão.

A criação do OEF respondeu à constatação, tanto pelas autoridades nacionais e parceiros socio-económicos, como pelos doadores de fundos, da ausência de certos produtos “novos” como:

- a) no domínio do emprego, tornou-se impossível formular políticas devido à falha da maior parte dos sistemas de informação estatística provocado pelo abandono de numerosos serviços ligados à planificação (no contexto dos programas de ajustamento estrutural) e à mudança dos princípios de orientação das políticas públicas;
- b) no sector da formação, não se dispunha de informação suficiente ou actual para formular carreiras e cursos de formação relacionados com a procura do mercado de trabalho, cuja natureza havia mudado devido à abertura ao sector privado.

A criação dos Observatórios visou preencher estes vazios.



O Quadro 1, em anexo, apresenta um exemplo de funcionamento de um observatório do emprego e da formação.

Para melhor responder às preocupações dos utilizadores, é necessário dividir os produtos a realizar em função da perspectiva da sua intervenção: a curto, médio e a longo prazos.

3.3.1. As informações imediatas para a acção a curto prazo

Se bem que se trate de uma separação um pouco artificial, é possível dividir os produtos a realizar pelo observatório para análise de curto prazo em dois grupos: orientados para a tomada de decisão (seja “individual” ou “institucional”) no domínio do emprego e os que estão virados para a área da formação.

Exemplo de produtos a utilizar a curto prazo em matéria de emprego e formação

Sector	Produtos	Beneficiários
Domínios relacionados com o emprego	Registos individuais das ofertas de emprego	Desempregados, candidatos em busca do primeiro emprego, jovens em curso de formação, empregadores.
	Propostas de estágios e programas de inserção	Jovens em curso de formação e jovens trabalhadores.
	Registos individuais dos pedidos de emprego	Empresas
	Registos de histórias de sucesso em matéria de criação de micro e pequenas empresas	Empresas e potenciais criadores de micro e pequenas empresas
	Identificação de oportunidades de promoção de micro empresas e de auto emprego	Criadores potenciais de micro empresas e de auto emprego e de actividades remuneradoras no sector informal
Domínios relacionados com a formação	Pedidos de formação contínua e em exercício	Empresas e estabelecimentos de formação
	Informação sobre a conjuntura económica e as flutuações do mercado de trabalho	Empresas e instituições de formação

3.3.2. As análises sobre a estrutura e a dinâmica do mercado de trabalho a médio prazo

A melhoria dos programas de promoção do emprego e da formação profissional requer a disponibilidade de informação actual e previsionial sobre o mercado de trabalho. Devem-se explorar três domínios para satisfazer as necessidades dos que tomam decisões a médio prazo:

- a) a identificação dos domínios com elevado potencial de geração de emprego;

- b) a maximização dos investimentos em termos de emprego;
- c) a formulação das carreiras de formação e dos currícula em função dos perfis dos postos de trabalho.

Estes produtos para o lançamento e a adaptação dos programas devem ser concebidos e difundidos segundo canais adequados aos seus utilizadores.

Exemplo de produtos a utilizar a médio prazo em matéria de emprego e formação

Sector	Produtos	Beneficiários
Formulação de programas relacionados com o emprego	Indicações do impacto dos investimentos públicos e privados sobre a procura de emprego no mercado de trabalho.	Desempregados, candidatos em busca do primeiro emprego, jovens em curso de formação, empregadores.
	Análise do efeito sobre o emprego dos programas e projectos de cooperação técnica	Responsáveis dos programas de cooperação, empresas, agentes responsáveis de informação sobre o mercado de trabalho, agentes de colocação.
	Recomendações para fundos de promoção social, fundos de inserção, de reinserção e para o emprego.	Responsáveis dos fundos
Formulação de programas relacionados com a formação	Identificação das necessidades de formação com base nos indicadores de inserção profissional e dos sectores mais promissores a médio prazo	Responsáveis pela elaboração dos programas de formação para os estabelecimentos públicos e privados
	Informação sobre a estrutura das mudanças da procura de mão-de-obra no mercado de trabalho	Responsáveis da orientação pedagógica e profissional nos estabelecimentos de formação
	Identificação de oportunidades de promoção de micro empresas e de auto emprego	Empresas e estabelecimentos de formação

3.3.3. As tendências e a intervenção a longo prazo

As políticas de emprego e formação caracterizam-se pelo facto de, mesmo quando formuladas por ministérios específicos (do trabalho ou da educação, por exemplo), apenas se concretizarem através da intervenção de uma multiplicidade de agentes económicos e de instituições públicas e privadas.

A longo prazo, as intervenções devem permitir a esses agentes influenciar as suas decisões de ordem estratégica e política.

Exemplo de produtos a utilizar a longo prazo em matéria de emprego e formação

Sector	Produtos	Beneficiários
<p>Concepção, formulação e implementação das políticas de emprego e formação</p>	<p>Análise da estrutura com base em indicadores socio-económicos do mercado de trabalho, publicados num boletim anual do emprego</p> <p>Análise conjuntural, baseada numa bateria de indicadores socio-económicos do mercado de trabalho, publicada nos relatórios periódicos (mensais, trimestrais ou semestrais) de conjuntura.</p> <p>Análise do efeito, sobre o emprego e a formação, das políticas e programas de investimentos públicos e privados</p> <p>Propostas de orientações das estratégias e políticas de emprego, com base nas grandes tendências socio-económicas, visando a manutenção e o desenvolvimento do emprego</p>	<p>Decisores e responsáveis pela formulação e acompanhamento das políticas de emprego</p> <p>Responsáveis políticos e económicos públicos e privados, parceiros sociais, público</p> <p>Responsáveis políticos e económicos públicos e privados, parceiros sociais</p> <p>Responsáveis políticos e económicos públicos e privados, parceiros sociais</p>
<p>Debate público sobre as grandes opções das políticas socio-económicas e procura de consensos</p>	<p>Preparação de uma reunião anual sobre a adequação formação-emprego e projectos de cooperação técnica</p>	<p>Responsáveis políticos e económicos públicos e privados, parceiros sociais, meios de comunicação massiva</p>

MÓDULO 4

As Fontes e os Produtores de Informação

**Fontes tradicionais
insuficientemente exploradas**

**Valorizar as fontes existentes,
desenvolver fontes alternativas**

4.1. Fontes tradicionais insuficientemente exploradas

A fim de melhorar a quantidade e a frequência, a fiabilidade e o nível de detalhe, a apresentação e a facilidade de acesso, a rapidez de recolha e a disponibilidade dos dados, os administradores públicos tentaram, desde há muito, pôr de pé e melhorar os seus sistemas de informação sobre o mercado de trabalho.



Caixa 12

Dados e informação: qual a diferença?

Quando os *dados* estão trabalhados e apresentados sob uma forma eficaz para o utilizador, tendo em conta as suas necessidades, podemos falar de *informação*. Ela terá um valor real, ou perceptível como tal, para a tomada de decisão ou de acções. A facilidade de leitura pela parte do utilizador torna-se um elemento chave. O observatório é suposto transformar dados em informação.

Quais são, até ao momento, as principais fontes de informação, essencialmente estatística, utilizadas para análise do emprego e da formação?

Classificam-se, habitualmente, em duas categorias: a) os recenseamentos e os inquéritos e b) os dados de origem administrativa.

4.1.1. Os recenseamentos e os inquéritos

Desde há muito que, tanto nos países industrializados como nos países em desenvolvimento, o recenseamento (censo), o inquérito por sondagem e o inquérito exaustivo foram as principais fontes de informação estatística.

A fronteira entre os censos e os inquéritos por sondagem ou exaustivos é fluída pois, para além dos inquéritos populacionais, são, na maior parte do tempo, explorados segundo técnicas de sondagens e que, certos recenseamentos (como os censos industriais) são frequentemente sondagens em larga escala.

É conveniente recordar que a característica de um censo é ser exaustiva. Nos nossos dias, os únicos verdadeiros recenseamentos são os censos da

agricultura e da população e da habitação. Estes dois tipos de censos registam informações socio-económicas utilizáveis directamente para análise das questões de emprego e das qualificações, servindo igualmente como base de sondagem para operações de amostragem.

Dado o custo relativamente elevado e os prazos importantes das operações exploratórias, os censos são geralmente realizados com intervalos de cinco a dez anos. Em África, raramente se dispõe de mais do que dois censos nacionais e os períodos entre eles são variáveis.

O problema essencial que se coloca quando se explora um censo é a de conciliar a qualidade da informação mais detalhada (que é a preocupação fundamental dos estatísticos) com a rapidez na disponibilidade dessa informação (que é do interesse dos decisores e do público utilizador). Geralmente, certas questões, julgadas particularmente interessantes ou politicamente sensíveis, são exploradas de forma exaustiva e, outras, por amostragem.

Os inquéritos por sondagem baseiam-se no princípio da estimativa da proporção de uma população apresentando um ou mais caracteres escolhidos, medindo essa proporção sobre a parte da população designada amostra. As técnicas de sondagem procuram minimizar a probabilidade de afastamento entre o valor estimado e o valor real da população total. Para a escolha de uma amostra, podem-se utilizar dois métodos:

- a) o método probabilista, para o qual o risco de erro é medido e controlado graças ao cálculo das probabilidades, baseando-se sobre uma lista completa da população a estudar (por exemplo, um censo geral da população);
- b) o método das sondagens que consiste em determinar a amostra a inquirir na população total, considerando algumas características escolhidas como essenciais (a distribuição por ramo de actividade, a proporção homens/mulheres, por exemplo) A dimensão da amostra será proporcional ao número de critérios escolhidos, à homogeneidade da população e ao nível de detalhe da exploração ulterior. Contudo, devem ser conhecidas as características escolhidas.

Nos países industrializados, e cada vez mais em África, a maior parte da informação estatística utilizada em matéria socio-económica provém de inquéritos estatísticos por sondagem, cuja frequência é variável.

É preciso destacar a importância de dois tipos de inquéritos realizados frequentemente no continente africano, através de sondagens que tendem para o método probabilista: a) os inquéritos sobre o sector informal (desde há vinte anos) e b) os inquéritos orçamento-consumo junto das famílias, os quais parecem conhecer um acréscimo de interesse nos últimos anos.

Os OEF deveriam ligar-se a uma exploração intensiva e a uma promoção deste tipo de inquéritos. Os doadores internacionais dão, muitas vezes, o seu apoio a estas operações. Poderiam permitir uma melhor avaliação das estruturas e dinâmicas dos empregos e das qualificações.

4.1.2. Os dados administrativos

Os dados de origem administrativa conheceram uma crescente importância, dada a multiplicação de ficheiros administrativos e das declarações (fiscalidade, salários, seguros, estado civil, função pública, alunos, etc.).

A informatização progressiva e o menor custo da sua exploração sugerem uma utilização cada vez mais intensiva das declarações já registadas, não obstante três conhecidos inconvenientes:

- a) a confidencialidade da maior parte desses ficheiros restringe a sua utilização por razões mais burocráticas do que deontológicas;
- b) as frequentes mudanças de formulários administrativos;
- c) a diminuição do carácter exaustivo desses ficheiros devido à perda do monopólio, ou pelo menos do controlo, pela administração pública, de uma parte dessas fontes.



Caixa 13

Guiné: um observatório do sector privado ou como tirar partido das complementaridades

Por todas as razões apresentadas, convém tirar o melhor partido das várias fontes disponíveis, procurando economias de escala e complementaridades entre os dados de diferentes proveniências.

Na Guiné, a OIT assiste o Observatório do sector privado do Gabinete para a Promoção dos Investimentos Privados (ligado ao Ministério do Comércio, da Indústria e das PME) a estabelecer ligações funcionais com as estruturas encarregues do trabalho, da formação e da promoção da mulher, assim como os parceiros sociais.

Enquanto que mecanismo de acompanhamento de uma estratégia de desenvolvimento do sector privado, este observatório é um instrumento útil de informação para:

- melhor explicar a estratégia nacional de desenvolvimento do sector privado;
- conceber e pôr em prática uma metodologia eficaz de acompanhamento e de enquadramento das empresas, assim como de avaliação do impacto das políticas macro económicas e sectoriais sobre o desenvolvimento das empresas;
- seguir as inovações em matéria de desenvolvimento das empresas e facilitar a sua difusão no contexto guineense;
- identificar e apoiar as acções de promoção das oportunidades de investimento na Guiné;
- analisar as tendências sectoriais e formular propostas para estimular o desenvolvimento dos sectores e antecipar o futuro;
- estudar as condições próprias que favorecem a competitividade das empresas e promover o emprego produtivo enquanto vector crítico para o desenvolvimento do sector privado.

A estas limitações deve-se acrescentar, em África, a fraqueza actual dos equipamentos e, por vezes, a insuficiente preparação técnica dos funcionários, enquanto factores que limitam a informatização dos ficheiros e explicam a sua difícil duplicação e utilização.

Estes dados são explorados por dois tipos de organismos:

- a) os serviços que recolhem e detêm as declarações (como é o caso das declarações de mão-de-obra, para os ministérios do trabalho) e que os exploram, primeiro individualmente para o objectivo principal do ficheiro e, depois, estatisticamente para as suas necessidades de gestão.
- b) os serviços estatísticos centrais ou sectoriais, em conformidade com acordos de cedência de ficheiros para necessidades estatísticas.

A maior parte dos estatísticos, economistas, representantes dos organismos de empregadores e dos trabalhadores atribuem um interesse financeiro aos dados saídos da gestão administrativa pois o custo é relativamente baixo aquando de uma utilização secundária de dados já colectados, registados e duplicados.

Uma abordagem pragmática indica que, apesar das lacunas e falhanços constatados em África, há provavelmente uma subutilização das potencialidades.



O quadro seguinte mostra que a exploração de informações sobre o emprego e a formação se limita geralmente a utilizações internas de gestão da administração.

As fontes utilizadas são exclusivamente as da administração pública, negligenciando a capacidade dos parceiros sociais, do sector privado e dos organismos de base. Deveria ser atribuída prioridade à melhoria e ao desenvolvimento de dados administrativos mais de acordo com as necessidades a médio e longo prazos do mercado de trabalho e não somente a curto prazo, visando quase exclusivamente as necessidades de colocação para o emprego.

A segunda prioridade é relativa à abertura dos sistema de informação estatística, pela colocação à disposição de todos os utilizadores de um máximo de dados existentes.

Exemplo de fontes clássicas utilizadas em África em matéria de emprego e de recursos humanos

Tipo de Fornecedor	Tipo de Informação	Tipo de Utilização Actual
Ministérios do Trabalho e do Emprego (MTE)	Dados globais sobre o emprego no sector moderno	Relatórios internos para o ministério
MTE: Serviços de Emprego e da Mão-de-Obra. Direcções de Emprego.	Ofertas e pedidos de emprego registados e declarações de mão-de-obra das empresas	Tratamento estatístico dos ficheiros da oferta e da procura e estatísticas dos empregos e das empresas
MTE: Inspeção do Trabalho	Infracções à legislação do trabalho, seguimentos reservados às operações de inspeção	Acompanhamento da aplicação da legislação e de situações de conflito
Direcção nacional ou serviço das estatísticas económicas e sociais.	Ficheiro dos censos e inquéritos socio-económicos e demográficos	Publicação de estatísticas agregadas postas à disposição dos ministérios socio-económicos
Ministério responsável pela formação técnica e profissional	Ficheiros dos alunos por estabelecimento e por área e, por vezes, inquéritos de inserção dos formados no sistema formal	Gestão interna dos fluxos de alunos por estabelecimento e, por vezes, cálculo do custo interno da formação global e por sector.
Ministérios da educação primária, secundária e superior	Idêntico ao ponto precedente	Elementos para a formulação da política de educação
Ministério da função pública	Ficheiros sobre os funcionários e assalariados do sector público e para-público	Gestão das pessoas em função dos programas de ajustamento estrutural (PAE)
Ministérios da economia, do plano ou das finanças públicas	Estatísticas dos recursos humanos, dos investimentos públicos e do PAE	Taxa de ocupação no sector formal, nível de vida e investimentos públicos
Ministério da indústria, do comércio e artesanato	Ficheiros das empresas e informações sobre o sector urbano	Programação do desenvolvimento industrial e das PME's, dos investimentos estrangeiros
Ministério do turismo e do artesanato tradicional	Informação sobre o turismo e as migrações de mão-de-obra	Promoção do sector turístico
Ministério do desenvolvimento rural e da agricultura e pecuária	Estatísticas do trabalho agrícola, dos efectivos pecuários e informações parciais sobre o sector informal rural	Formulação da política agrícola e acompanhamento dos indicadores de produção das culturas

4.2. Valorizar as fontes existentes, desenvolver fontes alternativas

4.2.1. Estratégia a adoptar

A fim de tirar melhor partido das informações existentes e daquelas que podem ser produzidas por ou com outros parceiros, os OEF deveriam procurar satisfazer as necessidades em dados de base apoiando-se sobre uma escolha óptima (de instituições e de parceiros).

A estratégia escolhida deveria ser utilizar:

- a) em primeiro lugar, as estatísticas de qualidade produzidas por instituições permanentes e através de operações regulares, quer se tratasse de dados administrativos, de censos ou de inquéritos;
- b) as informações qualitativas frequentes sobre a conjuntura (com uma rede de informadores chave, por exemplo);
- c) as operações estatísticas pontuais extensivas;
- d) as informações provenientes de outras fontes com carácter provavelmente heterogéneo.

De onde podem vir as informações pesquisadas?

A lista das fontes de informação apresentadas no quadro seguinte revela uma grande diversidade e propõe fontes alternativas, a fim de preencher as lacunas dos sistemas de informação. Deverão ser procurados critérios de qualidade estatística. Contudo, ao mesmo tempo que os OEF contribuirão, juntamente com os serviços centrais e sectoriais de estatística, para a melhoria do sistema estatístico, será necessário preencher, de forma sistemática, as carências constatadas.

Exemplo de fontes novas e clássicas potencialmente utilizáveis em matéria de emprego e formação

Produtor Potencial de Informação	Tipo de Informação que é possível produzir
Câmaras de comércio, de Indústria e de Agricultura	Registo e dinâmica das empresas do sector formal
Organizações de empregadores	Informações sobre a estrutura e o desenvolvimento do emprego formal e sobre as necessidades em mão-de-obra e formação
Empresários a título individual	Informadores chave para a conjuntura do mercado de trabalho
Organizações de trabalhadores	Informações sobre os despedimentos, as condições de trabalho e as reestruturações
Estabelecimentos de formação técnica e profissional, públicos e privados	Dados conjunturais e previsionais sobre o ensino formal, incluindo o acompanhamento da rentabilidade interna e externa do sistema
Segurança Social e Caixas de Assistência	Bases de dados sobre os assalariados do sector formal, as condições de trabalho e os salários
Bancos, incluindo os bancos populares	Informações sobre a dinâmica da criação de empresas
Serviços de colocação privados	Informações sobre a oferta e a procura no mercado de trabalho nos novos sectores
Ministério das obras públicas	Indicadores dos efeitos sobre o emprego e a formação dos investimentos em infraestruturas
Ministério da energia, dos transportes e das minas	Idêntico ao precedente Análises e projecções
Institutos de pesquisa, universitários e de consultores	Estudos e programas de cooperação
Organismos internacionais e de cooperação	Estimativas do impacto das políticas sobre o emprego no sector moderno, a população activa ocupada, as estimativas do desemprego e do subemprego.
Ministérios do Trabalho e do Emprego (MTE)	Ofertas e pedidos registados e declarações da mão-de-obra das empresas
MTE: Serviços de Emprego e da Mão-de-Obra. Direcções de Emprego.	Base de dados sobre as condições de trabalho, os salários, e a aplicação das legislações nacionais do trabalho e das normas internacionais
MTE: Inspeção do Trabalho	Dados socio-económicos e demográficos dos censos e inquéritos, base de amostragem, coordenação das operações de inquérito
Direcção nacional ou serviço das estatísticas económicas e sociais.	Base de dados sobre os alunos por sector de formação, por estabelecimento, com variáveis socio-económicas para o cálculo do rendimento interno e inquéritos sistemáticos sobre o percurso de inserção dos formados pelo sistema formal
Ministério responsável pela formação técnica e profissional	Idêntico ao precedente para o sistema educativo formal
Ministérios da educação primária, secundária e superior	Estrutura do pessoal da função pública e do sector para-público, projecções das necessidades
Ministérios da economia, do plano ou das finanças públicas	Dados estatísticos sobre os programas de investimentos, cálculo do impacto dos investimentos públicos e do PAE sobre o emprego e os recursos humanos
Ministério da indústria, do comércio e artesanato	Indicadores da dinâmica económica (criação e desenvolvimento de empresas com base nos ficheiros de empresas) e criação de uma base de dados sobre o desenvolvimento das PME's, o sector informal (incluindo a formação informal), os investimentos privados e as transferências tecnológicas
Ministério do turismo e do artesanato tradicional	Idêntico ao precedente para os sectores específicos do turismo e do artesanato tradicional, incluindo o desenvolvimento de novos produtos turísticos e a melhoria da transferência do saber nos sectores tradicionais
Ministério do desenvolvimento rural e da agricultura e pecuária	Desenvolvimento de bases de dados sistemáticas sobre as estatísticas agrícolas, da pecuária e do sector rural

4.2.2. Descer aos níveis regional e local

O processo de descentralização em curso em alguns países africanos tende a fazer prevalecer os espaços regional e local como sendo os mais pertinentes para a programação do desenvolvimento.



Ver módulo 1, capítulo 1.1.1 e módulo 2, capítulo 2.1.3.

Nesta nova escala, os sistemas de informação sobre o emprego e a formação e as estatísticas socio-económicas são praticamente inexistentes, ou não estão disponíveis a um nível suficientemente desagregado.

Em alguns países que conhecem estas transformações e que começaram a instalar observatórios, a necessidade de estender a recolha, o tratamento e a difusão de informação, faz-se sentir tanto ao nível nacional como regional e, por vezes, ao nível local.

Os actores a integrar no partenariado local do Observatório serão necessariamente diferentes dos que se integrarão ao nível nacional.

MÓDULO 5

Exemplos operacionais

Anexo 1:

**Exemplo de Inquérito junto dos
utilizadores sobre as
necessidades de informação**

Anexo 2:

**Exemplo de termos de
referência do pessoal nacional
dos OEF**

Anexo 1:

Exemplo de Inquérito junto dos utilizadores, actuais e potenciais, sobre as necessidades de informação útil à tomada de decisão

A. O objectivo deste estudo é duplo:

- a) Dispor de um conhecimento apropriado das estruturas encarregadas de recolher, juntar, analisar e difundir informações sobre o emprego e a formação, assim como diagnosticar a qualidade e a acessibilidade das informações recolhidas por via administrativa, pelos censos ou inquéritos.
- b) possuir uma identificação actual e dinâmica das necessidades em informação sobre o emprego e a formação, para os utilizadores actuais e potenciais.

B. Resultados - produtos de um tal estudo

- a) Uma descrição detalhada das estruturas administrativas e das instituições públicas que recolhem, analisam e/ou difundem informações sobre o mercado de trabalho e a formação.
- b) Uma análise crítica e aprofundada das informações relativas aos domínios do emprego e da formação e, de uma maneira mais geral, os dados estatísticos colectados por via administrativa, por inquérito ou por censo.
- c) Uma identificação dos utilizadores conhecidos e potenciais, com a especificação das suas necessidades em informação sobre o sector da formação e do emprego.

C. Actividades a empreender para realizar um tal estudo

- a) Para descrever os produtores de informação, será preciso:
 - * proceder a entrevistas com os responsáveis e técnicos das estruturas administrativas e instituições públicas e privadas que colectam ou dispõem de informações nos domínios socio-económicos;
 - * redigir uma descrição da estrutura, mandato, funcionamento e tipo de informação produzida por esses organismos;
 - * fazer um diagnóstico desses organismos enquanto futuros potenciais fornecedores de informação para o Observatório.
- b) Para dispor de uma análise crítica e de um diagnóstico qualitativo dos dados sobre o emprego e a formação, será necessário:

- * efectuar um recenseamento exaustivo dos dados disponíveis nos domínios socio-económicos, na perspectiva da problemática emprego - formação e criar um ficheiro do tipo de dados disponíveis;
- * avaliar a qualidade, a fiabilidade e a representatividade dos dados e informações disponíveis, assim como a sua utilidade para as actividades futuras do Observatório;
- * estimar a acessibilidade dos dados produzidos pelos diferentes organismos, tendo em conta o seu suporte (banco de dados, documentos publicados, fichas compiladas, acesso informatizado, etc.);
- * redigir um relatório de diagnóstico sobre a qualidade da informação disponível e contendo recomendações, úteis para os objectivos do observatório, relativas à melhoria do sistema de informação, precisando de que forma poderiam ser preenchidas as lacunas do sistema nos domínios do emprego (sector informal, sector rural agrícola e não agrícola, sector das PME) e da formação (rendimento interno e externo do sistema).

c) A fim de identificar as futuras necessidades prioritárias em matéria de informação sobre o emprego e a formação, serão necessárias as seguintes actividades:

- * elaborar uma lista, tão exaustiva quanto possível, dos potenciais utilizadores do observatório, com base nos princípios propostos de parceria;
- * proceder a um inquérito junto de uma amostra representativa dos potenciais utilizadores (organismos e instituições públicas e privadas, assim como público alvo tais como orientadores profissionais, jovens à procura de um emprego, desempregados, etc.), mencionando sobre o tipo, a periodicidade e a forma de informação desejada;
- * redigir um relatório de definição das necessidades dos potenciais utilizadores, contendo recomendações sobre a hierarquia das prioridades em matéria de recolha, de análise e de difusão.

d) Os resultados de um tal estudo serão restituídos aos parceiros do observatório (30-40 pessoas) no quadro de um seminário - workshop, de um dia, a fim de: (i) apresentar e difundir, de forma escrita, os resultados do estudo, (ii) formular recomendações realistas sobre o comprometimento dos diversos parceiros e (iii) definir um programa de acção para o observatório.

Anexo 2:

Termos de Referência do pessoal nacional do OEF

TERMOS DE REFERÊNCIA

Posto: **Macro economista**

I. Introdução

O macro economista estará ligado ao Observatório do Emprego e da Formação (OEF) integrado no Serviço Nacional da Mão-de-Obra e do Emprego (SNMOE), organismo sob tutela do Ministério do Emprego, da Função Pública e do Trabalho.

O objectivo do OEF é contribuir para a melhoria do emprego no Mali, aos níveis nacional e regional, favorecendo uma melhor regulação do mercado de trabalho e uma boa adequação entre as necessidades e potencialidades do mercado de trabalho e os resultados do sistema de formação, através de um conhecimento mais profundo do mercado de trabalho e de uma maior capacidade de promoção de emprego.

O macro economista trabalhará sobre a direcção do Comité Técnico do OEF e do Director do SNMOE.

II. Funções e Responsabilidades

O macro economista deverá realizar e coordenar as seguintes tarefas:

- Participar na realização de inquéritos anuais sobre as estruturas de emprego no sector moderno e de inquéritos às empresas, com a participação dos serviços nacionais encarregues das estatísticas económicas;
- Elaborar sínteses periódicas das informações necessárias para efectuar um balanço anual do emprego no sector moderno e, na medida do possível, no futuro, nos sectores informal e rural.
- Analisar as políticas e programas socio-económicos do Governo e das regiões e formular uma estratégia de maximização (qualitativa e quantitativa) dos investimentos em termos de empregos criados.
- Realizar projecções da mão-de-obra com base nas previsões demográficas e retirar recomendações para as políticas de emprego e formação;

- Participar na elaboração de questionários de inquérito, na redacção dos relatórios de análise e na difusão de informação;
- Colaborar nas actividades dirigidas por outros técnicos da equipa e favorecer a comunicação com todos os parceiros da rede do OEF e os utilizadores (públicos e privados, colectivos e individuais).

III. Qualificações Requeridas

a) Educação

Diploma universitário superior (licenciatura, como mínimo) em macro economia, econometria, economia do trabalho ou planificação do desenvolvimento.

b) Experiência

Mínimo de 5 anos de experiência no domínio da análise macro económica, da planificação do desenvolvimento, incluindo um perfeito domínio dos métodos e técnicas complexas (matemática, estatística e informática) necessários à análise socio-económica das políticas públicas, das contas nacionais e da avaliação dos programas.

c) Competências

i) Capacidade demonstrada de trabalho em equipa e de assumir, de forma independente, a responsabilidade do trabalho realizado;

ii) Habilidade para redigir, de forma concisa e precisa, relatórios técnicos e para conduzir as discussões com interlocutores de diferentes níveis de compreensão.

TERMOS DE REFERÊNCIA

Posto: **Micro economista / economista de empresa**

I. Introdução

O micro economista / economista de empresa estará ligado ao Observatório do Emprego e da Formação (OEF) integrado no Serviço Nacional da Mão-de-Obra e do Emprego (SNMOE), organismo sob tutela do Ministério do Emprego, da Função Pública e do Trabalho.

O objectivo do OEF é contribuir para a melhoria do emprego no Mali, aos níveis nacional e regional, favorecendo uma melhor regulação do mercado de trabalho e uma boa adequação entre as necessidades e potencialidades do mercado de trabalho e os resultados do sistema de formação, através de um conhecimento mais profundo do mercado de trabalho e de uma maior capacidade de promoção de emprego.

O micro economista / economista de empresa trabalhará sobre a direcção do Comité Técnico do OEF e do Director do SNMOE.

II. Funções e Responsabilidades

O micro economista / economista de empresa deverá realizar e coordenar as seguintes tarefas:

- Realizar inquéritos junto das empresas do sector moderno e do sector informal, a fim de obter um melhor conhecimento das questões da formação e do dinamismo do emprego nesses sectores.
- Efectuar sínteses periódicas das informações referentes ao emprego, à formação e às qualificações no sector moderno e no sector informal, com base nos dados e documentos existentes sobre esses sectores, na perspectiva da promoção de emprego.
- Analisar as políticas e programas de promoção dos sectores produtivos (público e privado) e detectar as dinâmicas sectoriais de crescimento das empresas.
- Realizar sondagens periódicas junto de amostras limitadas de empresas, em Bamako e nos centros regionais, para obter indicadores qualitativos da capacidade de recrutamento das empresas modernas, com o objectivo de produzir documentos de ajuda à decisão, destinados aos poderes públicos, aos empregadores e aos trabalhadores.

- Participar na elaboração de questionários de inquérito, na redacção dos relatórios de análise e na difusão de informação;
- Colaborar nas actividades dirigidas por outros técnicos da equipa e favorecer a comunicação com todos os parceiros da rede do OEF e os utilizadores (públicos e privados, colectivos e individuais).

III. Qualificações Requeridas

a) Educação

Diploma universitário superior (licenciatura, como mínimo) em micro economia / economia da empresa, economia do trabalho ou economia geral com especialização em gestão de recursos humanos.

b) Experiência

Mínimo de 5 anos de experiência, da qual uma parte no sector privado, no domínio da análise económica, da gestão de empresas, incluindo um perfeito domínio dos métodos e técnicas modernas de gestão, incluindo informática, necessários à análise interna e concorrencial das empresas e da gestão de recursos humanos. Uma experiência na aplicação dos programas de inserção - formação nas empresas será uma vantagem.

c) Competências

i) Capacidade demonstrada de trabalho em equipa e de assumir, de forma independente, a responsabilidade do trabalho realizado;

ii) Habilidade para redigir, de forma concisa e precisa, relatórios técnicos e para conduzir as discussões com interlocutores de diferentes níveis de compreensão.

TERMOS DE REFERÊNCIA

Posto: **Estatístico**

I. Introdução

O estatístico estará ligado ao Observatório do Emprego e da Formação (OEF) integrado no Serviço Nacional da Mão-de-Obra e do Emprego (SNMOE), organismo sob tutela do Ministério do Emprego, da Função Pública e do Trabalho.

O objectivo do OEF é contribuir para a melhoria do emprego no Mali, aos níveis nacional e regional, favorecendo uma melhor regulação do mercado de trabalho e uma boa adequação entre as necessidades e potencialidades do mercado de trabalho e os resultados do sistema de formação, através de um conhecimento mais profundo do mercado de trabalho e de uma maior capacidade de promoção de emprego.

O estatístico trabalhará sobre a direcção do Comité Técnico do OEF e do Director do SNMOE.

II. Funções e Responsabilidades

O estatístico deverá realizar e coordenar as seguintes tarefas:

- Participar na concepção, na exploração e análise de inquéritos anuais sobre a estrutura de emprego no sector moderno, de inquéritos às empresas com a participação dos serviços nacionais encarregues das estatísticas económicas.
- Elaborar os métodos e indicadores para a criação e exploração de um banco de dados sobre o emprego e a formação que permita efectuar balanços anuais do emprego no sector moderno, no sector informal e no sector rural, a fim permitir a formulação de propostas e orientações para a adequação da formação ao emprego.
- Estudar as possibilidades de utilização dos dados socio-económicos disponíveis no OEF e nas instituições públicas e privadas e elaborar planos de análise que respondam aos objectivos dos relatórios a produzir pela equipa técnica do OEF.
- Colaborar na realização de projecções de mão-de-obra com base nas previsões demográficas, com o objectivo de emitir recomendações para as políticas de formação e de emprego.

- Participar na elaboração de questionários de inquérito, na redacção dos relatórios de análise e na difusão de informação;
- Colaborar nas actividades dirigidas por outros técnicos da equipa e favorecer a comunicação com todos os parceiros da rede do OEF e os utilizadores (públicos e privados, colectivos e individuais).

III. Qualificações Requeridas

a) Educação

Diploma universitário superior (licenciatura, como mínimo) em estatística, econometria, matemáticas ou economia do trabalho.

b) Experiência

Mínimo de 5 anos de experiência, da qual uma parte no sector privado, no domínio da análise estatística, da economia, incluindo um bom conhecimento das estatísticas demográficas e sociais, um perfeito domínio dos métodos e técnicas complexas (matemática, estatística e informática) necessários à análise socio-económica do mercado de trabalho.

c) Competências

- i) Capacidade demonstrada de trabalho em equipa e de assumir, de forma independente, a responsabilidade do trabalho realizado;
- ii) Habilidade para conceber e realizar análises estatísticas complexas que respondam às necessidades e objectivos do observatório.

TERMOS DE REFERÊNCIA

Posto: **Informático**

I. Introdução

O informático estará ligado ao Observatório do Emprego e da Formação (OEF) integrado no Serviço Nacional da Mão-de-Obra e do Emprego (SNMOE), organismo sob tutela do Ministério do Emprego, da Função Pública e do Trabalho.

O objectivo do OEF é contribuir para a melhoria do emprego no Mali, aos níveis nacional e regional, favorecendo uma melhor regulação do mercado de trabalho e uma boa adequação entre as necessidades e potencialidades do mercado de trabalho e os resultados do sistema de formação, através de um conhecimento mais profundo do mercado de trabalho e de uma maior capacidade de promoção de emprego.

O informático trabalhará sobre a direcção do Comité Técnico do OEF e do Director do SNMOE.

II. Funções e Responsabilidades

O informático deverá realizar e coordenar as seguintes tarefas:

- Conceber, organizar e explorar um banco de dados sobre o emprego e a formação que contenha informações e estatísticas nacionais, regionais e locais, globais e sectoriais.
- Colaborar na elaboração dos métodos e indicadores de análise sobre o emprego e a formação no sector moderno, no sector informal e no sector rural.
- Utilizar lógicas informáticas úteis para a exploração e a análise das informações anteriormente estruturadas nas bases de dados, a fim de realizar os planos de tabulação necessários para análise e publicação de estatísticas sobre o emprego e a formação.
- Organizar e dirigir os programas de investigação e exploração de todos os dados necessários às actividades de análise do OEF.
- Ocupar-se da informatização da realização de projecções de mão-de-obra, com base nas previsões demográficas, a fim de preparar recomendações para as políticas de formação e de emprego, em colaboração com os outros membros da equipa técnica.

- Participar na elaboração de questionários de inquérito, na redacção dos relatórios de análise e na difusão de informação;
- Colaborar nas actividades dirigidas por outros técnicos da equipa e favorecer a comunicação com todos os parceiros da rede do OEF e os utilizadores (públicos e privados, colectivos e individuais).

III. Qualificações Requeridas

a) Educação

Diploma universitário superior (licenciatura) em informática, econometria, matemáticas, com especialização em programação científica.

b) Experiência

Mínimo de 5 anos de experiência, da qual uma parte no sector privado, no domínio da análise informática estatística, incluindo um bom conhecimento das lógicas e métodos técnicos modernos tais como SPSS ou SAS.

c) Competências

- i) Capacidade demonstrada de trabalho em equipa e de assumir, de forma independente, a responsabilidade do trabalho realizado;
- ii) Habilidade para conceber e realizar análises estatísticas complexas que respondam às necessidades e objectivos do observatório.

TERMOS DE REFERÊNCIA

Posto: **Documentalista**

I. Introdução

O documentalista estará ligado ao Observatório do Emprego e da Formação (OEF) integrado no Serviço Nacional da Mão-de-Obra e do Emprego (SNMOE), organismo sob tutela do Ministério do Emprego, da Função Pública e do Trabalho.

O objectivo do OEF é contribuir para a melhoria do emprego no Mali, aos níveis nacional e regional, favorecendo uma melhor regulação do mercado de trabalho e uma boa adequação entre as necessidades e potencialidades do mercado de trabalho e os resultados do sistema de formação, através de um conhecimento mais profundo do mercado de trabalho e de uma maior capacidade de promoção de emprego.

O documentalista trabalhará sobre a direcção do Comité Técnico do OEF e do Director do SNMOE.

II. Funções e Responsabilidades

O documentalista deverá realizar e coordenar as seguintes tarefas:

- Instalar e animar um centro de documentação e de informação sobre o emprego e a formação, aberto aos profissionais e ao público.
- Contribuir para conceber, publicar e difundir os seguintes documentos:
 - um quadro informativo do mercado de trabalho;
 - fichas de informação e relatórios de análise do mercado de trabalho e da inserção profissional dos saídos do sistema de formação;
 - um relatório periódico de definição das carreiras de formação e das propostas de orientação das estratégias sectoriais da formação, relacionadas com o emprego;
 - fichas sobre as ofertas de emprego;
 - análises e descrição dos métodos utilizados.
- Responder a toda a solicitação de informação sobre as actividades e os parceiros ligados às questões de emprego e formação.

- Organizar reuniões nacionais e regionais sectoriais com os interlocutores do Observatório, sobre as estratégias de formação e de promoção de emprego
- Participar na elaboração de questionários de inquérito, na redacção dos relatórios de análise e na difusão de informação;
- Colaborar nas actividades dirigidas por outros técnicos da equipa e favorecer a comunicação com todos os parceiros da rede do OEF e os utilizadores (públicos e privados, colectivos e individuais).

III. Qualificações Requeridas

a) Educação

Diploma universitário em economia, marketing, jornalismo ou ciências sociais, com uma especialização em técnicas de informação.

b) Experiência

Mínimo de 5 anos de experiência, de preferência no sector privado, no domínio da publicidade, marketing, da promoção. Perfeito domínio dos métodos e técnicas modernos de comunicação escrita, audiovisual e informáticos. Exige-se experiência na utilização de documentos e dados estatísticos socio-económicos. Será uma vantagem o conhecimento dos sistemas de formação e do mercado de trabalho.

c) Competências

- i) Capacidade demonstrada de trabalho em equipa e de assumir, de forma independente, a responsabilidade do trabalho realizado;
- ii) Habilidade para redigir, de forma concisa e precisa, relatórios técnicos e documentos para difusão a todos os públicos, com o objectivo de atingir interlocutores com diferentes níveis de compreensão.

TERMOS DE REFERÊNCIA

Posto: **Especialista dos sistemas e cursos de formação**

I. Introdução

O especialista dos sistemas e cursos de formação estará ligado ao Observatório do Emprego e da Formação (OEF) integrado no Serviço Nacional da Mão-de-Obra e do Emprego (SNMOE), organismo sob tutela do Ministério do Emprego, da Função Pública e do Trabalho.

O objectivo do OEF é contribuir para a melhoria do emprego no Mali, aos níveis nacional e regional, favorecendo uma melhor regulação do mercado de trabalho e uma boa adequação entre as necessidades e potencialidades do mercado de trabalho e os resultados do sistema de formação, através de um conhecimento mais profundo do mercado de trabalho e de uma maior capacidade de promoção de emprego.

O especialista dos sistemas e cursos de formação trabalhará sobre a direcção do Comité Técnico do OEF e do Director do SNMOE.

II. Funções e Responsabilidades

O especialista dos sistemas e cursos de formação deverá realizar e coordenar as seguintes tarefas:

- Conceber e realizar entrevistas com os responsáveis de estabelecimentos públicos e privados de formação relativas à capacidade de absorção do mercado de trabalho dos jovens já formados, de acordo com as carreiras de formação seguidas. Estas entrevistas deverão servir de teste para o estabelecimento de um sistema de acompanhamento da inserção profissional dos formados.
- Formular, com os serviços competentes e a equipa técnica do observatório, propostas de reorientação das carreiras de formação, a validar no ano seguinte, após avaliação.
- Participar na realização de inquéritos junto das empresas do sector moderno e do sector informal, a fim de ter um melhor conhecimento das questões da formação e da dinâmica do emprego nesses sectores.
- Analisar as políticas e programas de formação das instituições, públicas e privadas (incluindo as programas das empresas), a fim de favorecer uma melhor adequação da formação às necessidades do mercado de trabalho.

- Efectuar sínteses periódicas das informações referentes à formação e às qualificações no sector moderno e no sector informal, com base nos dados e documentos existentes sobre esses sectores, na perspectiva da promoção de emprego.
- Participar na elaboração de questionários de inquérito, na redacção dos relatórios de análise e na difusão de informação;
- Colaborar nas actividades dirigidas por outros técnicos da equipa e favorecer a comunicação com todos os parceiros da rede do OEF e os utilizadores (públicos e privados, colectivos e individuais).

III. Qualificações Requeridas

a) Educação

Diploma universitário superior (licenciatura, no mínimo) em ciências da educação, formação de formadores ou gestão de programas de formação e de estabelecimentos.

b) Experiência

Mínimo de 5 anos de experiência no domínio da formulação de políticas e programas de formação orientados para o emprego, na concepção de curricula de formação e um perfeito domínio dos métodos e técnicas das previsões escolares baseados nos dados demográficos. Uma experiência na aplicação dos programas de inserção - formação nas empresas será uma vantagem.

c) Competências

i) Capacidade demonstrada de trabalho em equipa e de assumir, de forma independente, a responsabilidade do trabalho realizado;

ii) Habilidade para redigir, de forma concisa e precisa, relatórios técnicos e documentos para difusão a todos os públicos, com o objectivo de atingir interlocutores com diferentes níveis de compreensão.