

Kit de Ferramentas
para Integrar o Emprego
e o Trabalho Digno

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2007
Primeira edição 2007

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho têm a protecção dos direitos de autor em virtude do protocolo nº 2, anexo à Convenção Universal para a Protecção dos Direitos de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Todos os pedidos de autorização, de reprodução ou tradução devem ser remetidos às Publicações do BIT (Direitos e Licenças), *Bureau* Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou através do correio electrónico: pubdroit@ilo.org. Tais pedidos serão sempre bem recebidos.

BIT

Kit de ferramentas para integrar o emprego e o trabalho digno
Genebra, *Bureau* Internacional do Trabalho, primeira edição 2007

ISBN 978-92-2-820331-8 - versão impressa (print)
978-92-2-820332-5 - versão web (pdf)

decent work/promotion of employment/UN and specialized agencies/interagency cooperation/
technical cooperation. 13.01.1

Dados de catalogação do BIT

As designações constantes das publicações do BIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista do *Bureau* Internacional do Trabalho, relativamente à condição jurídica de determinado país, área ou território, ou respectivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respectivas fronteiras.

As opiniões expressas em artigos, estudos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a sua publicação não vincula o *Bureau* Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas.

A referência a nomes de empresas e produtos comerciais e processos ou a sua omissão, não implica da parte do *Bureau* Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho podem ser adquiridas nas principais livrarias ou nos Escritórios locais do BIT. Também podem solicitar-se catálogos ou listas de novas publicações através da seguinte morada: Publicações do BIT, *Bureau* Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, pelo nosso endereço electrónico: pubvente@ilo.org ou ainda no site: www.ilo.org/publns.

Formatado por TTS: ref. DEPTS-2007-07-0027-1-Por.doc
Impresso pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, Genebra, Suíça

Índice

INTRODUÇÃO	I
------------------	---

LISTA DE AUTO-AVALIAÇÃO

A EMPREGO: PROMOVER MAIS E MELHORES EMPREGOS.....	1
A1 Promover um crescimento económico rico em emprego e favorável aos pobres	2
A2 Promover a produtividade.....	3
A3 Para um contexto macroeconómico favorável à criação de emprego	4
A4 O investimento.....	6
A5 Promover o empreendedorismo e possibilitar um contexto favorável às empresas.....	7
A6 Comércio e emprego.....	9
A7 Políticas sectoriais.....	11
A8 Desenvolver os recursos humanos.....	12
A9 Tecnologia e emprego	15
A10 Desenvolvimento económico local	16
A11 Políticas para o mercado de trabalho	17
A12 Os rendimentos do trabalho	18
A13 O emprego dos jovens.....	19
A14 Resposta a crises.....	21
A15 Migração internacional	23

B PROTECÇÃO SOCIAL	27
B1 Políticas e protecção social	27
B2 Protecção face aos riscos	28
B3 Segurança no local de trabalho	30
B4 Saúde e trabalho	32
B5 Condições justas de trabalho	33
B6 Sistemas de pensões.....	34

C DIREITOS E NORMAS NO TRABALHO	39
C1 Princípios e direitos fundamentais no trabalho.....	40
C2 Liberdade de associação.....	42
C3 Abolição do trabalho forçado	43
C4 Eliminação do trabalho infantil	45
C5 A não-discriminação	47
C6 Aplicação das normas internacionais do trabalho	49

D GOVERNAÇÃO E DIÁLOGO SOCIAL	55
D1 Promover a boa governação: direito e instituições do trabalho.....	55
D2 Fortalecer e envolver os parceiros sociais e promover o diálogo social	58

Introdução

Índice:

Antecedentes e mandato

Abordagem conceptual e definições

Finalidade e conteúdo do Kit de Ferramentas

Formato e proposta de utilização do Kit de Ferramentas

Destinatários do Kit de Ferramentas

Utilização e desenvolvimento do Kit de Ferramentas: medidas futuras

Antecedentes e mandato

Na Cimeira Mundial de 2005 da Assembleia Geral da Nações Unidas, os Chefes de Estado e de Governo de mais de 150 países acordaram e comprometeram-se solenemente a lutar por uma ampla agenda internacional que abrange acções a nível mundial, regional e nacional. No ponto 47 do Documento Final da Cimeira, declararam:

«Apoiamos vigorosamente uma globalização justa e, como parte dos nossos esforços para alcançar os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio, tomamos a decisão de tornar as metas do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno¹ para todos, incluindo as mulheres e os jovens, um objectivo fulcral das nossas políticas nacionais e internacionais pertinentes, bem como das nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluindo as estratégias de redução da pobreza».

Este compromisso foi prosseguido, em Julho de 2006, na sessão do Segmento de Alto Nível do Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC) sobre o tema «Criar um ambiente, a nível nacional e internacional, que contribua para gerar emprego pleno e produtivo e um trabalho digno para todos, e o seu impacto sobre o desenvolvimento sustentável». As deliberações culminaram numa Declaração Ministerial que reforça a Agenda do Trabalho Digno (ATD)² e define o desafio do emprego e do trabalho digno como um tema multifacetado que exige acções por parte dos países, da comunidade internacional, do sistema das Nações Unidas e de outras organizações internacionais. A Declaração Ministerial sublinha o significado do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno para todos, como uma finalidade em si mesma e como meio para atingir os objectivos de desenvolvimento acordados a nível internacional, incluindo a erradicação da pobreza e outros objectivos essenciais em matéria de desenvolvimento. Solicita, pois, a todo o sistema multilateral, incluindo os Fundos, Programas e Agências das Nações Unidas, as Instituições Financeiras Internacionais e a OMC, que integrem as finalidades do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno para todos nas suas políticas, programas e actividades.

¹ Em alguns países de língua oficial portuguesa, a expressão *decent work* é traduzida para trabalho decente.

² Decent work agenda (DWA).

Deste modo, a noção de emprego pleno e produtivo e de um trabalho digno para todos conquistou um lugar central na concepção das políticas internacionais e nacionais, como elemento indispensável ao crescimento económico e à coesão social, incluindo a eliminação da pobreza, e como um factor essencial para o desenvolvimento sustentável.

O Sistema das Nações Unidas, na sua totalidade, é convidado a apoiar os países nos seus esforços para dar sequência ao compromisso assumido a favor do emprego e de um trabalho digno para todos. A fim de auxiliar as organizações que integram o Conselho Executivo de Coordenação do Sistema das Nações Unidas (CEB) neste esforço, o Comité de Alto Nivel sobre Programas (HLCP) do CEB decidiu desenvolver um Kit de Ferramentas para Integrar o Emprego e o Trabalho Digno. A OIT foi convidada a liderar o desenvolvimento do Kit de Ferramentas em colaboração com as organizações interessadas e mediante consulta de todos os membros do HLCP. O ponto 36 da Declaração Ministerial adoptada pelo ECOSOC incitava todas as agências «a colaborarem activamente no desenvolvimento do Kit de Ferramentas destinado a promover o trabalho digno, que está actualmente a ser elaborado pela OIT».

A OIT apresentou uma primeira proposta para o Kit de Ferramentas na Sessão do Outono de 2006 do HLCP. O HLCP apoiou a abordagem iniciada e pediu que o Kit de Ferramentas fosse finalizado mediante consulta das agências representadas no HLCP/CEB. Assim, foi elaborada uma segunda versão, que muito beneficiou da atitude de cooperação e dos comentários e sugestões úteis recebidos das agências, por meio de consultas pessoais realizadas em visitas da OIT e através de colaboração escrita. Essa versão revista foi transmitida a todas as agências representadas no CEB para comentários e adaptações adicionais, antes de ser submetida, para análise final, à Sessão da Primavera do HLCP nos passados dias 20 e 21 de Março de 2007, em Roma. O HLCP congratulou-se pela apresentação do Kit de Ferramentas, que apoiou, e submeteu-o à aprovação dos Chefes Executivos de todas as agências que integram o CEB. Finalmente, o CEB aprovou o Kit de Ferramentas em Genebra, na sua Sessão de Abril de 2007.

Abordagem conceptual e definições

O **trabalho digno** foi definido pela OIT, e apoiado pela comunidade internacional, como o conjunto de oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso um trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. O trabalho digno inclui oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e protecção social para os trabalhadores e as suas famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e de integração social; liberdade para que as pessoas possam exprimir as suas preocupações, organizar as decisões que irão influenciar as suas vidas e participar nessas mesmas decisões; e, finalmente, igualdade de oportunidades e de tratamento para todos.

A **agenda do trabalho digno** é a abordagem programática, equilibrada e integrada, para prosseguir os objectivos do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno para todos a nível mundial, regional, nacional, sectorial e local. A agenda inclui os quatro pilares seguintes:

- criação de emprego e desenvolvimento das empresas;
- protecção social;
- normas e direitos no trabalho;
- governação e diálogo social.

O trabalho digno é um objectivo universal e indivisível claramente definido, baseado em valores e princípios fundamentais. Embora, em termos operacionais, se apresente como uma finalidade em evolução, que progride em função de toda uma variedade de situações

nacionais e locais e que tem em devida conta diferentes níveis de desenvolvimento e capacidades nacionais, a sua natureza integrada e equilibrada não pode ser posta em causa. A ATD conjuga políticas relacionadas com os seus quatro pilares, que aproveitam ao máximo as sinergias entre eles à medida que se aplicam a diferentes níveis das políticas desenvolvidas e das situações concretas. Todas as dimensões devem ser ponderadas e não se trata de «preferir e escolher» alguns elementos em detrimento de outros.

Essa abordagem integrada conjuga macro e micropolíticas, medidas do lado da procura e da oferta, o desenvolvimento de empresas, bem como aspectos quantitativos e qualitativos em matéria de emprego. Essas políticas, estratégias, programas e actividades implicam também a necessidade de identificar grupos-alvo específicos de pessoas desfavorecidas e marginalizadas, como os trabalhadores idosos, as pessoas portadoras de deficiência, os povos indígenas e os trabalhadores da economia informal e da agricultura rural.

Fazer da meta do trabalho digno para todos um objectivo central das políticas nacionais e internacionais pertinentes, bem como das estratégias de desenvolvimento nacionais, implica a necessidade de promover actividades que envolvam todos os intervenientes: agências, órgãos de governo locais e nacionais, trabalhadores, empregadores, organizações implantadas na comunidade e doadores – a nível macro e microeconómico – a fim de desencadear a criação de mais e melhores empregos, garantir a igualdade de oportunidades para as mulheres, jovens e todas as populações vulneráveis. A noção de emprego e trabalho digno não é um conceito técnico: é um apelo a uma abordagem integrada a ser utilizada por todos, independentemente dos seus mandatos e actividades concretas.

O respeito efectivo da identidade nacional é um aspecto essencial para que a ATD possa ser aplicada em cada país. As políticas e estratégias têm de ser concebidas, associadas e sequenciadas em resposta às carências dos países: um padrão único não se adequa a todos. No contexto da globalização é importante, obviamente, pensar em termos globais e ponderar o modo como os mercados globais e os sistemas financeiros e comerciais, a ciência e a tecnologia, e a evolução económica, social e cultural do mundo, em permanente mutação, afectam os empregos e a empregabilidade, bem como a segurança dos trabalhadores em diferentes partes do globo. É, pois, extremamente importante ter a necessária preparação institucional e legislativa a nível nacional. Embora seja necessário um ambiente globalmente conducente ao emprego e ao trabalho digno, temos de estimular e apoiar a acção ao nível local e da comunidade, para chegarmos até à totalidade da força de trabalho nos países em todas as fases de desenvolvimento e, em especial, nos países em desenvolvimento, sobretudo no que se refere à sua necessidade de requalificar a economia informal, o sector da agricultura rural e as micro e pequenas empresas.

Finalidade e conteúdo do Kit de Ferramentas

O carácter multifacetado da ATD e o facto de esta se dirigir à centralidade e universalidade da actividade produtiva humana implicam que a Agenda se relacione, interaja e cruze com domínios essenciais como a política económica e social, os direitos humanos, a redução da pobreza, o crescimento económico, a integração e coesão sociais, a democracia, a segurança, o desenvolvimento sustentável e praticamente todas as políticas sectoriais, que se integram ou cruzam com os poderes e mandatos dos diferentes elementos do sistema multilateral, incluindo o Secretariado, Fundos, Programas e Agências Especializadas da ONU, as Instituições de Bretton Woods e a OMC.

O Kit de Ferramentas destinado a integrar o emprego e o trabalho digno nas acções destas organizações pode ser determinante para promover uma maior coerência e convergência das políticas, de harmonia com a agenda internacional globalmente acordada

e subscrita por todos os países, no âmbito de um vasto leque de acções interligadas do sistema multilateral.

O Kit de Ferramentas para Integrar o Emprego e o Trabalho Digno procura ser uma lupa através da qual as agências podem olhar para ver o modo como as suas estratégias, políticas, programas e actividades estão interligados com os resultados do emprego e do trabalho digno e como podem reforçar esses resultados, tomando plenamente em conta as implicações das suas estratégias, políticas, programas e actividades para o emprego e o trabalho digno ao concebê-los e ao aconselhar e assistir os países e mandantes na sua adopção e implementação. Assim, o Kit de Ferramentas tem um sentido muito semelhante ao das acções de integração da igualdade de género, na medida em que faculta ao utilizador uma lista de questões destinadas a chamar a atenção para as interligações entre trabalho digno e diferentes temas e domínios práticos das organizações respectivas.

O Kit de Ferramentas tem por objectivo facilitar a avaliação das ligações e a realização do contributo potencial das políticas, estratégias, programas e actividades das agências internacionais, individual e colectivamente, no que se refere aos resultados respectivos em termos de emprego e de trabalho digno.

O Kit de Ferramentas inclui uma lista de perguntas essenciais, organizadas em função dos quatro pilares da ATD, a fim de orientar as agências para:

- determinar se as suas políticas, programas e actividades podem influenciar os resultados do emprego e do trabalho digno nas suas diferentes dimensões a nível global, regional, nacional, sectorial e local;
- explorar o modo como os efeitos dessas políticas, programas e actividades são, ou podem ser, tidos em conta ou avaliados de um modo mais sistemático; e
- promover modos concretos de otimizar os resultados de emprego e trabalho digno nas suas políticas e actividades, de preferência na fase de concepção.

Cada organização tem o seu próprio mandato, objectivos e estratégias e, nesse sentido, possui diferentes pontos de arranque para o impulso ao emprego e ao trabalho digno. Assim, o Kit de Ferramentas procura abranger toda uma série de temas que podem aplicar-se aos diversos mandatos e domínios de acção, embora não possa aspirar a ser exaustivo. Por conseguinte, a lista de verificação incluída no Kit de Ferramentas é um elemento indicativo do tipo de questões que as agências e organizações, ou as diferentes unidades dentro delas, podem colocar a si mesmas a fim de avaliar e maximizar o impacto das suas políticas, programas e actividades para o emprego e o trabalho digno. Muitas das perguntas são baseadas em elementos empíricos recolhidos no terreno, no trabalho técnico da OIT e em ensinamentos provenientes das estruturas tripartidas da OIT: governos, trabalhadores e empregadores. Contudo, o Kit de Ferramentas será enriquecido e modificado em futuras interacções, a fim de ter em conta novos dados e respostas de outras agências internacionais. Poderão ser acrescentados novos níveis de sofisticação técnica a fim de melhorar sectores específicos, lançar luz sobre outras questões ou sobre interdependências e sinergias entre diferentes aspectos das práticas adoptadas. Em suma, espera-se que o presente Kit de Ferramentas constitua um ponto de partida para um processo frutuoso de intercâmbio que contribua para alcançar coerência nos conselhos sobre práticas para o trabalho digno, integrando-o na agenda comum para o desenvolvimento do sistema multilateral.

Os títulos que figuram em cada secção principal referem-se a um certo número de domínios das políticas adoptadas, que as agências poderão mais facilmente identificar como sendo ou não pertinentes para os seus mandatos próprios. Futuramente, poderá ser desenvolvida uma matriz destinada a demonstrar as principais ligações entre os mandatos das agências e os elementos do trabalho digno que lhes servem de base. Tal contribuiria

para identificar rapidamente os principais elementos de interligação e para tornar o Kit de Ferramentas mais interactivo e de fácil utilização. Deve notar-se, no entanto, que todos os domínios de actividade das agências se relacionam, de uma ou de outra forma, com o emprego e o trabalho digno. Essa interligação pode ser directa e evidente nalguns casos e, noutros, indirecta e menos visível. Assim, recomenda-se veementemente aos utilizadores do Kit de Ferramentas que leiam atentamente todas as perguntas e reflectam sobre elas longamente, concentrando-se nas que requerem uma acção mais imediata da sua parte.

A fim de facilitar o processo de identificação de possíveis ligações, cada tópico tem um breve texto introdutório. Além disso, as caixas que figuram em torno das séries de perguntas ilustram possíveis ligações do emprego e do trabalho digno com as agendas das diferentes agências e fornecem exemplos que reforçam a necessidade de ter em conta as preocupações de emprego e trabalho digno.

A experiência demonstra que a readaptação das políticas sociais e laborais não só fica cara como tem poucas hipóteses de sucesso. Assim, e de preferência, as agências deverão utilizar a lista de questões para analisar o impacto das políticas e programas adoptados para o emprego e o trabalho digno a montante, mais do que a jusante. O desafio é gerar uma mudança de paradigma na nossa maneira de pensar, de forma a ponderarmos os resultados de emprego e trabalho digno das nossas políticas e programas *antes* de os concebermos, de forma a minimizar o seu impacto negativo e maximizar os resultados positivos. Trata-se de um desafio que foi também enfrentado durante o processo de integração da igualdade de género, mas que foi gradualmente superado, na medida em que o critério de género é já utilizado, como rotina, no desenvolvimento de políticas e programas.

Formato e proposta de utilização do Kit de Ferramentas

O actual formato do Kit de Ferramentas consiste num questionário diagnóstico destinado a identificar ligações e potencialidades de sinergias. As secções do Kit de Ferramentas são organizadas em função dos quatro pilares da ATD, cada um dos quais é assinalado com uma cor diferente a fim de facilitar a sua identificação (cor-de-rosa para a criação de postos de trabalho e o desenvolvimento de empresas, verde para a protecção social, amarelo para as normas e direitos no trabalho e laranja para a governação e o diálogo social). Os quatro pilares não estão separados, fazendo antes parte de uma abordagem integrada, o que implica a existência de duplicações. A dimensão de cada secção não indica o peso dado a cada pilar do trabalho digno. Antes pelo contrário, certos elementos como o diálogo social e a participação de parceiros, em estrutura tripartida, na concepção de políticas e programas são integrados noutros elementos do Kit de Ferramentas. Na mesma ordem de ideias, a lista de perguntas do Kit de Ferramentas acentua não só a dimensão quantitativa, mas também os aspectos qualitativos do trabalho, e aplica a dimensão da igualdade de género em todos os casos.

O formato do Kit de Ferramentas proporciona um documento de base, sob a forma de «caixa de ferramentas», que deverá ser expandido, aprofundado e personalizado por cada agência ou grupo de agências em função dos domínios específicos em que deverá ser aplicado. O Kit de Ferramentas foi concebido como uma árvore de recursos em que, para cada pergunta ou série de perguntas, podem ser gradualmente acrescentadas ferramentas relevantes actualmente existentes ou recém-desenvolvidas, incluindo normas, instrumentos, conhecimentos, políticas, dados, boas práticas, a nível internacional e nacional, bem como ensinamentos adquiridos com a experiência. Assim, o Kit de Ferramentas pode ser concebido como um documento «aberto» em evolução, que será

continuamente melhorado, desdobrado e desenvolvido por todas as agências interessadas e respectivos mandantes, parceiros e interlocutores.

Para este efeito, está a ser criado um site integrado no domínio CEB, onde figura a actual versão do Kit de Ferramentas, e está a ser construída uma plataforma interactiva, que será permanentemente melhorada a fim de permitir que todas as agências incluam ou apresentem ligações para as ferramentas e boas práticas de que dispõem, participem em debates sobre temas que exijam sinergias entre diferentes práticas, investigação e recolha de dados, análise e desenvolvimento conjunto de novas ferramentas e acções de cooperação. A OIT está disponível para facultar o apoio técnico necessário a estes esforços, mas, em última instância, caberá a cada agência assegurar a utilização eficaz do Kit de Ferramentas, a fim de integrar as preocupações com um trabalho digno em todas as dimensões pertinentes do seu mandato e da sua acção.

Destinatários do Kit de Ferramentas

O Kit de Ferramentas procura aumentar a coerência e captar sinergias para reforçar a função das agências que integram o CEB na promoção de trabalho digno para todos através da acção própria das agências a nível mundial, regional e nacional. Nessa qualidade, o Kit é destinado ao pessoal das agências que integram o CEB, quer nas sedes quer no terreno. Podem ser identificados destinatários mais específicos para versões futuras do Kit de Ferramentas, adaptando-o a determinadas áreas de aplicação. Os beneficiários indirectos da aplicação do presente Kit de Ferramentas pelas agências que integram o CEB, e das suas extensões futuras, serão de facto os mandantes e grupos-alvo nacionais de cada organização concreta e, em última instância, as pessoas de todo o mundo que têm a aspiração legítima de uma oportunidade equitativa para obter um trabalho digno.

Utilização e desenvolvimento do Kit de Ferramentas: medidas futuras

O objectivo geral do Kit de Ferramentas é a mobilização de sinergias e o reforço do impacto do emprego e do trabalho digno por parte das organizações que integram o CEB, como contributo para uma abordagem coerente ao nível do sistema no que se refere à implementação do Resultado da Cimeira Mundial. No âmbito dos esforços para realizar «Uma Única ONU», o Kit de Ferramentas, com o seu site, constitui igualmente um meio de partilhar o conhecimento de uma forma mais eficaz e sistemática, de identificar sinergias entre políticas, evitar duplicações, promover o diálogo sobre as políticas desenvolvidas e, desse modo, abordar a cooperação entre agências em torno de uma agenda internacional comum para o desenvolvimento. Ao promover uma coerência de políticas nos conselhos prestados aos nossos mandantes respectivos, este meio melhora a eficácia geral.

As próximas medidas para a expansão e implementação do Kit de Ferramentas devem explorar plenamente estas potencialidades. Nesse sentido, o presente Kit de Ferramentas deve ser considerado um primeiro passo. A sua aplicação nas agências irá resultar numa avaliação interna e no debate em torno da questão de saber de que forma os objectivos, políticas, programas e actividades nas respectivas áreas temáticas (educação, saúde, desenvolvimento rural, comércio, etc.) estão relacionados com os resultados obtidos, em termos de emprego e de trabalho digno. Este processo pode, em si mesmo, conduzir a ajustamentos, a fim de aproveitar oportunidades de sinergias e mobilizar potencialidades não detectadas.

Durante as consultas efectuadas pela equipa da OIT junto de algumas agências que integram o CEB sobre a versão anterior do Kit de Ferramentas, foram apresentadas sugestões de possíveis medidas impulsionadoras e adicionais. A lista que se segue baseia-se nesses elementos, bem como nas medidas que foram propostas no projecto anterior do Kit de Ferramentas.

- 1. Monitorização e análise da auto-avaliação institucional:** A aplicação do Kit de Ferramentas pelas agências interessadas irá lançar luz sobre a sua relevância e utilidade real e potencial, bem como sobre as lacunas e defeitos que requerem melhorias. O diálogo com as agências e os ensinamentos obtidos com a experiência na aplicação do Kit de Ferramentas e na avaliação dos seus resultados serão cruciais para a identificação de áreas de sinergias e de cooperação entre políticas, bem como para maior clarificação e trabalho analítico a fim de lançar as bases para o desenvolvimento de políticas e programas. À luz da Declaração Ministerial 2006 do ECOSOC, a OIT é chamada a apoiar as agências congéneres e a colaborar com elas nos seus esforços para promover o emprego e o trabalho digno e para desenvolver planos de acção limitados no tempo até 2015, em colaboração com todas as partes interessadas. Espera-se que a aplicação do Kit de Ferramentas seja um instrumento útil para esse efeito.
- 2. Sensibilização e reforço de capacidades nas agências:** À medida que as agências se tornam mais conscientes das ligações entre as suas políticas, programas e actividades e o trabalho digno, poderá ser necessário reforçar as suas capacidades. O processo de auto-avaliação pelas agências com base no Kit de Ferramentas é, em si mesmo, um processo de melhoria de capacidades e de geração de conhecimentos sobre as questões do trabalho digno e sobre o modo como essas questões se relacionam com a actividade geral do sistema. Esse processo pode ser complementado pela sensibilização e formação de pessoal das agências interessadas, nas sedes ou no terreno, sobre questões de emprego e de trabalho digno. A OIT está pronta a lançar, com as agências interessadas das Nações Unidas, um diálogo sobre políticas possíveis e/ou seminários de formação destinados a desenvolver essas capacidades. Além disso, muitas agências podem querer partilhar com outras as suas próprias ferramentas e conhecimentos úteis, participando neste processo conjunto de formação de capacidades.
- 3. Agrupamento de ferramentas e de recursos pertinentes:** Paralelamente e em complemento das actividades conjuntas de reforço de capacidades, o agrupamento de todos os instrumentos e recursos pertinentes em torno das perguntas existentes no site do Kit de Ferramentas constitui um passo importante para elencar os conhecimentos e ferramentas políticas existentes, identificar lacunas de conhecimentos e detectar a necessidade de novas ferramentas, para, de forma coerente e eficaz, integrar os objectivos do emprego e do trabalho digno na actividade do sistema multilateral. As ferramentas existentes obtidas das agências interessadas seriam depois agrupadas em torno das perguntas existentes no site do Kit de Ferramentas e complementadas por novos conhecimentos e ferramentas, à medida que surjam novas questões e necessidades, e que as lacunas sejam superadas. Um subproduto inestimável desta fase seria a aprendizagem mútua e a partilha efectiva de conhecimentos, que contribuiriam para a eliminação das duplicações ou dos casos de «reinvenção da roda» na acção do sistema multilateral, e para captar sinergias entre as políticas adoptadas.
- 4. Desenvolvimento conjunto de políticas e de ferramentas operacionais:** Surgiu a ideia de estabelecer grupos de agências em torno de certos temas com impacto sobre o emprego e o trabalho digno e de desenvolver conjuntamente políticas e ferramentas

operacionais destinadas a melhorar os resultados dos programas e actividades relativos ao trabalho digno em torno destes temas. Evidentemente, a ideia exigiria um trabalho analítico conjunto, que seria depois traduzido no desenvolvimento de políticas e instrumentos a serem divulgados e partilhados em grande escala no site do Kit de Ferramentas.

Tal como sugerem as perguntas integradas no Kit de Ferramentas, pode haver uma variedade de instrumentos e de metodologias específicos para ajudar os países a optimizarem a criação de emprego e trabalho digno, em função do domínio específico de aplicação ou do tipo de intervenção das políticas desenvolvidas: educação e desenvolvimento de qualificações, políticas macroeconómicas ou comerciais, desenvolvimento de empresas, protecção social, boa governação e diálogo social, etc. Há um contexto favorável ao estudo e desenvolvimento de instrumentos específicos para esses domínios, tanto na OIT como noutras organizações. Existe também a possibilidade de desenvolver ferramentas adequadas às agências, se as mesmas forem solicitadas.

5. **Ramificação de versões personalizadas do Kit de Ferramentas:** O Kit de Ferramentas, na sua actual versão-modelo, destina-se a ser usado como meio de avaliação primária das ferramentas básicas para uma ampla utilização institucional por cada agência integrante do CEB. Poderão ser necessárias aplicações mais específicas à medida que as agências determinem ligações e áreas de interesse mais precisas, bem como a relevância e aplicabilidade prática do trabalho digno para os mandatos e interesses respectivos. Assim, são sugeridas adiante diversas versões personalizadas para aplicações sucessivas do Kit de Ferramentas, ou de versões derivadas do mesmo, tais como:
- Kit(s) de Ferramentas para sectores específicos: a ser(em) utilizado(s) principalmente pelas agências representadas no CEB que se dedicam a sectores específicos;
 - Kit(s) de Ferramentas para grupos específicos: a ser(em) utilizado(s) por grupos de agências que procuram maiores sinergias nas políticas adoptadas em domínios de acção comuns;
 - Kit de Ferramentas organizado por países: a ser principalmente utilizado pelas Equipas Nacionais da ONU (*UN Country Teams* – UNCTs) e em contextos de desenvolvimento integrado para a cooperação internacional a nível nacional;
 - Kit(s) de Ferramentas para países específicos: a ser(em) utilizado(s) pelos mandantes nacionais e pelos interlocutores das agências internacionais na concepção e implementação de estratégias e planos nacionais de desenvolvimento;
 - Kit(s) de Ferramentas temático(s): a ser(em) utilizado(s) em domínios específicos de actividade que requerem uma compreensão mais profunda e melhores resultados em termos de emprego e de trabalho digno (nomeadamente em casos de crise e de reconstrução).
6. **Desenvolvimento e aplicação de testes a nível nacional:** Numa altura de reforma das Nações Unidas em que todos os organismos do sistema estão empenhados em trabalhar em conjunto de forma coordenada e coerente a nível nacional, o Kit de Ferramentas e as suas extensões poderão servir, prioritariamente, para enquadrar uma programação conjunta por parte das agências da ONU em contextos nacionais específicos, podendo ser conjuntamente adaptados às circunstâncias e necessidades nacionais. Poderiam ser seleccionados alguns países para a realização de testes, a

fim de averiguar de que forma é possível efectuar uma avaliação conjunta do impacto das actividades do sistema das Nações Unidas num determinado país, em termos de emprego e trabalho digno. As Equipas Nacionais da ONU (UNCTs) respectivas poderiam trabalhar em conjunto para desenvolver e testar um Kit de Ferramentas organizado por países nas suas actividades. Este exercício seria especialmente interessante para aplicação nalguns países-piloto do projecto «Uma Única ONU». Do mesmo modo, um instrumento específico para uma área ou agência, se desenvolvido como produto derivado do Kit de Ferramentas através do processo acima descrito, poderia ser igualmente testado em países-piloto seleccionados, a fim de otimizar a sua relevância para os contextos e as necessidades nacionais.

As medidas de seguimento do presente Kit de Ferramentas, tal como já descritas, ilustram o potencial do Kit para gerar um círculo virtuoso de intercâmbio e de interacções entre as agências que integram o CEB, o que ajudaria a «unificar» a substância do nosso compromisso perante os nossos mandantes de os servir na via difícil para a implementação do Resultado da Cimeira Mundial e da Declaração Ministerial do ECOSOC, a fim de atingir as metas internacionalmente acordadas, incluindo os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio.

Logo que o Kit de Ferramentas for aprovado pelo CEB, propõe-se que seja criado um Grupo de Trabalho com os membros interessados do CEB, a fim de superintender e coordenar as medidas acima sugeridas e desenvolver melhor o Kit de Ferramentas em todas as suas potencialidades.

O presente Kit de Ferramentas, quando plenamente desenvolvido e utilizado como indicado acima, irá representar a primeira abordagem ao nível do sistema CEB para a implementação de um compromisso assumido na Cimeira Mundial de 2005. Servirá igualmente de exemplo prático do modo como um tema global pode ser integrado na agenda de prioridades nacionais. Uma tal iniciativa poderá, enquanto tal, ser replicada noutras áreas de relevância ao nível do sistema, a fim de reforçar a coerência das políticas multilaterais do sistema e a convergência das suas actividades. Estas soluções dar-nos-iam importantes ensinamentos na via para o conceito de «Uma Única ONU» apresentado e pedido pelo Painel de Alto Nível sobre a Coerência do Sistema das Nações Unidas e por muitos países.

LISTA DE AUTO- AVALIAÇÃO

A

A	EMPREGO: PROMOVER MAIS E MELHORES EMPREGOS.....	1
A1	Promover um crescimento económico rico em emprego e favorável aos pobres	2
A2	Promover a produtividade.....	3
A3	Para um contexto macroeconómico favorável à criação de emprego	4
A4	O investimento	6
A5	Promover o empreendedorismo e possibilitar um contexto favorável as empresas.....	7
A6	Comércio e emprego	9
A7	Políticas sectoriais.....	11
A8	Desenvolver os recursos humanos	12
A9	Tecnologia e emprego	15
A10	Desenvolvimento económico local	16
A11	Políticas para o mercado de trabalho	17
A12	Os rendimentos do trabalho	18
A13	O emprego dos jovens	19
A14	Resposta a crises.....	21
A15	Migração internacional	23

A Emprego: Promover mais e melhores empregos

Cada área de intervenção das organizações internacionais e as políticas, estratégias, programas e actividades por elas desenvolvidos para apoiar os Estados-membros na sua implementação, apresentam inevitavelmente uma dimensão laboral: directa ou indirectamente têm impacto sobre o funcionamento do mercado de trabalho.

Qualquer que seja a sua natureza ou o seu mandato, as actividades de todas as organizações têm impacto sobre inúmeros aspectos relacionados com questões de emprego, tais como: o número e a qualidade dos postos de trabalho criados, suprimidos ou alterados; a dinâmica de produção; a organização do trabalho no serviço público e no sector privado; o contexto financeiro, comercial e tecnológico em que se desenvolve a actividade económica em causa e as condições laborais dos trabalhadores respectivos.

Ao tomar uma decisão sobre, por exemplo:

- como levar a cabo uma reforma educativa ou de saúde;
- o lançamento de um projecto de infra-estruturas;
- como agir em caso de desastre natural ou de conflito armado;
- a introdução de novas tecnologias na agricultura, indústria ou turismo;
- como sugerir sistemas alternativos de energia ou de comunicações;
- a prestação de conselhos sobre aspectos macroeconómicos;
- o lançamento de iniciativas para a redução da pobreza;
- como promover a segurança alimentar;
- como abordar as questões ambientais;
- como gerir o problema do VIH/SIDA;
- como prevenir a toxicodependência e a criminalidade;
- a promoção de uma política demográfica;
- como proteger um local de património,

o emprego e a sua qualidade são questões directa ou indirectamente abordadas, mesmo quando relegadas para segundo plano ou quando são dadas por adquiridas, como acontece frequentemente. Se esta dimensão crítica não for tida em conta, todo o sistema internacional irá perder uma oportunidade de dar um salto significativo na concretização do objectivo comum.

Prosseguir, avaliar e medir os resultados de emprego e de trabalho digno em cada área de cooperação internacional e otimizar o seu potencial são aspectos indispensáveis para a prossecução conjunta dos objectivos comuns de crescimento económico, de redução da pobreza e de coesão social nos Estados-membros.

Para mais informações sobre emprego na agenda do trabalho digno, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/>

A1 Promover um crescimento económico rico em emprego e favorável aos pobres

Todas as organizações internacionais, mesmo as que não lidam directamente com questões económicas e financeiras, deverão promover, contribuir e/ou, pelo menos, não prejudicar o crescimento económico e a auto-suficiência nos países. No entanto, o crescimento económico não se traduz necessariamente na criação de postos de trabalho ou em mais oportunidades de emprego para os pobres e excluídos. A integração deliberada da dimensão do crescimento do emprego nas políticas e medidas de crescimento económico contribui para maximizar os seus benefícios para as pessoas e para a sustentabilidade do crescimento económico em si mesmo.

		Sim	Não
1.1	A sua agência promove o crescimento económico, directa ou indirectamente, nas suas políticas, programas e actividades?		
1.2	A sua agência tem expressamente em conta o impacto desse crescimento sobre o crescimento do emprego?		
1.3	As políticas, programas e actividades prosseguidos dão uma ênfase deliberada ao «crescimento rico em empregos», ou seja, a um modelo de crescimento económico gerador de mais e melhores empregos (trabalho digno)?		
1.4	Ao conceber, implementar e monitorizar essas políticas, programas e actividades, a sua agência desenvolve um diálogo com as organizações de empregadores e de trabalhadores a fim de analisar o potencial impacto dessas práticas sobre o mundo do trabalho?		
1.5	É dada prioridade ou uma atenção especial ao «crescimento a favor dos pobres», ou seja, a um modelo de crescimento económico que tenha em conta os pobres das zonas urbanas e rurais?		
1.6	São expressamente ponderadas as ligações entre redução da pobreza e geração de empregos de qualidade?		
1.7	São expressamente considerados não apenas o número mas também a qualidade dos postos de trabalho criados (por exemplo, o nível de rendimentos, as condições de trabalho ou a cobertura da segurança social)?		
1.8	Essas práticas contribuem para fazer do emprego um objectivo central da estratégia nacional de desenvolvimento?		
1.9	Isso traduz-se na integração desses objectivos nos contextos comuns de desenvolvimento internacional (UNDAF, CAF e/ou DERP ou semelhantes)?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

Ao nível global, o crescimento económico em todo o mundo acelerou-se nas duas últimas décadas, com impacto sobre os países em desenvolvimento e sobre o mundo industrializado. No entanto, a criação concreta de postos de trabalho tem sido bastante decepcionante. No caso das regiões mais pobres do planeta, este crescimento económico nem sequer tem sido notado. Embora sendo uma das questões prioritárias nas sondagens de opinião pública a nível mundial, a disponibilidade de empregos para todos aqueles que querem trabalhar não está a evoluir ao mesmo ritmo do crescimento económico.

Por exemplo, embora as economias respectivas tivessem crescido aproximadamente ao mesmo ritmo (taxa de crescimento anual do PIB de 4% entre 1999 e 2003), a alteração percentual do número de pessoas empregadas associada a cada 1% do crescimento do PIB foi de 1,07 na Jordânia, 0,91 na Argélia, 0,85 em Trindade e Tobago, 0,63 no Paquistão, 0,43 em Hong Kong, 0,32 em Porto Rico e 0,28 em Marrocos.

É necessário ponderar por que motivo o crescimento do emprego, associado a 1 ponto percentual do crescimento da produção, varia tão amplamente, assim como encontrar métodos para aumentar a intensidade do crescimento em termos de emprego.

Ao formular estratégias para a redução da pobreza nos países e a fim de realizar os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio, foi feito um grande esforço para desenvolver instrumentos destinados a definir prioridades e acções a nível local e nacional. Embora sejam óbvias como questões fundamentais para a redução da pobreza, estas estratégias estão frequentemente alheadas dos problemas de emprego, concentrando-se mais nas transferências directas e noutras questões semelhantes. É necessário que estas acções tenham em conta a importância da geração de rendimentos através do trabalho digno a fim de desencadear mecanismos que ultrapassem a pobreza. O Documento sobre Estratégias de Redução da Pobreza (DERP) e os Planos-Quadro das Nações Unidas de Ajuda ao Desenvolvimento (UNDAF), tal como outros meios integrados de cooperação internacional, são recursos que ajudam os países a definir prioridades e planos de acção para redução da pobreza e devem ser explícitos no modo como abordam o emprego e o trabalho digno. Se deseja ajudar neste processo, **queira consultar:**

http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_107_prsrefmanual.pdf

A2 Promover a produtividade

Todas as áreas de intervenção internacional estão relacionadas com a produtividade nos sectores económico e social, ou nas actividades em causa. Não sendo necessariamente um objectivo explícito desse tipo de intervenções, o seu impacto em ganhos ou perdas de produtividade passa frequentemente despercebido. Podendo situar-se aos níveis macro, médio e micro, as políticas, programas e actividades desenvolvidos pelas organizações internacionais podem deliberadamente otimizar os resultados em termos de produtividade, bem como o seu impacto no emprego dos países em causa.

Nalgumas organizações internacionais, os mandatos relacionam-se claramente com a produtividade (por exemplo, na educação, agricultura, indústria, comércio ou comunicações), mas noutras essa relação é mais difícil de reconhecer, nomeadamente: turismo, saúde, clima, resposta a crises, criminalidade e migração. Em cada um dos mandatos das organizações, deve ser tida em consideração a promoção da produtividade através de critérios de trabalho digno.

		Sim	Não
2.1	As políticas, estratégias, programas ou actividades da sua agência prevêm e avaliam o seu impacto sobre a produtividade nos domínios em causa?		
2.2	Têm expressamente em conta a relação entre produtividade e o seu potencial ou as consequências reais para o crescimento do emprego, a criação e supressão de postos de trabalho?		

		Sim	Não
2.3	Consideram uma prioridade específica contrabalançar possíveis efeitos negativos para o emprego ou alterações de produtividade?		
2.4	Abordam o modo como		
2.5	os ganhos de produtividade são distribuídos e como são benéficos, não só para os empregadores mas também para os trabalhadores?		
2.6	Abordam o modo como deve ser valorizada a produtividade da mão-de-obra nas zonas rurais?		
2.7	São efectuadas consultas às organizações de trabalhadores ou de empregadores, ou a outras partes relevantes, ao lidar com as possíveis consequências destas mudanças para os grupos em causa?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa



Os países estão cada vez mais empenhados em encontrar métodos para aumentar a produtividade a fim de reforçar a sua situação competitiva na economia mundial. Ao prestar conselhos sobre políticas de produtividade, cada agência – independentemente do seu mandato e domínio de acção – deverá ter em conta não só o papel da escolha tecnológica e da inovação, mas também a importância de desenvolver boas relações entre força de trabalho e gestão no local de trabalho.

A3 Para um contexto macroeconómico favorável à criação de emprego

O ambiente macroeconómico e a estabilidade orçamental a nível internacional e nacional são fundamentais para a criação de empregos. No entanto, provou-se que não são condições suficientes. As políticas, programas e actividades das organizações internacionais podem, directa ou indirectamente, contribuir para melhorar este contexto e, ainda mais, para garantir que efectivamente conduzem ao crescimento do emprego e a condições de trabalho dignas.

Mesmo quando não está directamente envolvida na prestação de conselhos sobre as políticas macroeconómicas, a sua agência realiza seguramente diferentes acções que podem influenciar ou ser influenciadas por essas políticas. Os conflitos armados, as crises económicas, as alterações climáticas ou a migração, para referir apenas alguns, são aspectos que estão indubitavelmente relacionados com o contexto macroeconómico a nível nacional e internacional.

		Sim	Não
3.1	As políticas, programas e actividades prosseguidos pela sua agência estão relacionados com aspectos macroeconómicos (políticas financeiras ou monetárias, taxas de juro ou de câmbio, etc.)?		

		Sim	Não
Em caso negativo:			
3.2	As políticas, programas ou actividades da sua agência têm em conta o efeito deste contexto macroeconómico sobre o emprego e o trabalho digno no seu ramo de actividade?		
Em caso afirmativo:			
3.3	Têm explicitamente em conta os aspectos dos mercados de trabalho (determinação de salários e preços, procura ou oferta de mão-de-obra, produtividade, etc.)?		
Em caso afirmativo:			
3.3.1	Esses aspectos são discutidos ou acordados com as associações de empregadores?		
3.3.2	Esses aspectos são discutidos ou acordados com as associações de trabalhadores?		
3.4	É tido em conta o modo como as políticas orçamentais afectam o emprego a nível nacional?		
Em caso afirmativo:			
3.4.1	É analisada a composição dos orçamentos públicos tendo em conta as questões de emprego?		
São analisados os aspectos de distribuição dos impostos?			
3.4.2	São promovidas políticas de educação, saúde, protecção social ou de mercado de trabalho?		
3.4.3	A sua agência utiliza alguma ferramenta destinada a avaliar o impacto dos aspectos orçamentais sobre o emprego e a sua qualidade?		
3.5	É analisado o modo como a inflação afecta as condições salariais ou outras questões relacionadas com o funcionamento dos mercados de trabalho?		
Em caso afirmativo:			
3.5.1	Os objectivos são considerados compatíveis com o baixo desemprego?		
3.5.2	Esses objectivos são modificados se as taxas de desemprego aumentarem, a um dado momento?		
3.5.3	São tidas em conta diferentes abordagens a curto ou a longo prazo quando se ponderam as questões de emprego?		
3.5.4	São utilizados instrumentos para avaliar o impacto da inflação sobre o emprego e a sua qualidade?		
3.6	É tido em conta o modo como as taxas de câmbio ou de juro afectam a competitividade e o emprego?		

	Sim	Não
Em caso afirmativo:		
3.6.1 É tido em conta o modo como o acesso ao crédito afecta as pequenas, médias ou grandes empresas?		
3.6.2 É utilizado algum instrumento a fim de avaliar o impacto dos regimes de câmbio sobre o emprego e a sua qualidade?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

A4 O investimento

O investimento é fundamental para o crescimento e o desenvolvimento económicos. No entanto, as suas potencialidades em termos de criação de postos de trabalho e na melhoria da situação de emprego e das condições de trabalho nos sectores, regiões e países em que o investimento é promovido são frequentemente subutilizadas. O investimento em todos os domínios de actividade da cooperação internacional pode aproveitar ao máximo o seu potencial em termos de resultados de emprego e de trabalho digno, se este for um objectivo explícito, paralelamente aos benefícios estritamente económicos do investimento.

Qualquer que seja o mandato de cada organização, o investimento está sempre presente: ou na prestação de conselhos sobre o modo como devem ser efectuados bons investimentos na educação, saúde, agricultura ou infra-estruturas – para citar apenas alguns exemplos – ou no financiamento ou fornecimento de tecnologia para o realizar.

	Sim	Não
4.1 A sua agência promove ou aconselha países no que se refere às políticas, programas ou projectos de investimento?		
4.2 Essas actividades têm especificamente em conta qualquer escolha possível na combinação tecnológica?		
4.3 São considerados os aspectos relacionados com a organização da produção e o seu impacto sobre os trabalhadores?		
4.4 Essas opções têm em conta o impacto sobre a quantidade e qualidade dos postos de trabalho criados?		
4.5 Essas soluções favorecem meios de investimento ou de produção geradores de emprego?		
4.6 A sua agência efectua avaliações de impacto no emprego (incluindo, mas não apenas, na escolha de tecnologia baseada em mão-de-obra) relativamente aos investimentos nas infra-estruturas que financia, ou relativamente aos quais é a agência de execução?		
4.7 As estruturas de incentivo ao Investimento Directo Estrangeiro (IDE) estão associadas ao número e à qualidade dos empregos criados?		
4.8 As estruturas de incentivo ao IDE estão associadas à melhoria de qualificações da mão-de-obra local?		

Metodologias	Meios baseados no conhecimento	Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação 	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos 	<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

Fundos muito significativos, destinados a apoiar o desenvolvimento, são utilizados para actividades no sector da construção, por exemplo para a construção de infra-estruturas (como estradas, sistemas de abastecimento de água, portos, diques, aeroportos, etc.), a fim de melhorar as condições dos bairros ou aglomerados de baixos rendimentos, melhorar o património cultural e facultar ou melhorar edifícios destinados a albergar diferentes tipos de serviços, nomeadamente de saúde e de educação, entre outros. Há diversos modos de desenvolver essas actividades de construção, mas com diferentes resultados em termos de criação de postos de trabalho. Dado que os investimentos em infra-estruturas são fontes importantes de criação de postos de trabalho e de redução da pobreza, é importante:

- Recorrer a métodos de construção baseados na mão-de-obra a fim de criar o maior número possível de postos de trabalho;
- Aproveitar ao máximo a utilização dos recursos locais;
- Proporcionar postos de trabalho e o acesso aos serviços básicos para os pobres e mais necessitados;
- Desenvolver as qualificações locais recorrendo a empreiteiros a nível local; e
- Promover a manutenção dos serviços a nível local.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/>

Frequentemente, as estruturas de incentivo destinadas a atrair o IDE baseiam-se no volume de capital financeiro trazido para o país. Pondere a possibilidade de prestar conselhos sobre políticas destinadas a associar benefícios fiscais ao número de postos de trabalho criados ou ao contributo salarial para a força de trabalho nacional ou a melhoria de qualificações proporcionada à mão-de-obra local.

A5 Promover o empreendedorismo e possibilitar um contexto favorável às empresas

A criação, o crescimento e a sustentabilidade das empresas são cruciais para a criação de postos de trabalho, para um funcionamento eficaz do mercado de trabalho e para a melhoria das condições de trabalho. Todas as áreas da cooperação internacional têm, efectivamente, impacto sobre a actividade económica e o desenvolvimento das empresas nas áreas de actividade respectivas. O clima de investimento é um aspecto determinante e vital para o crescimento das empresas. Isto refere-se a inúmeros factores que criam oportunidades e incentivos para que as empresas invistam de forma produtiva na criação de empregos e se desenvolvam. De uma forma geral, um bom contexto para o desenvolvimento de políticas é igualmente favorável às pequenas empresas, mas há certos aspectos do contexto empresarial que têm especial importância para as pequenas unidades, que representam um forte potencial para a criação de postos de trabalho.

Optimizar o contributo das organizações internacionais para a criação de um ambiente conducente ao desenvolvimento das empresas e para uma cultura de empreendedorismo dinâmico nos países é um aspecto fundamental para desencadear as potencialidades de emprego e de trabalho digno na actividade respectiva.

		Sim	Não
5.1	As políticas, estratégias, programas ou actividades prosseguidos encorajam a promoção do desenvolvimento das empresas (incluindo empreendimentos agrícolas, empresas multinacionais, pequenas e médias empresas, cooperativas ou empresários da economia informal) nas áreas críticas da sua agência?		
5.2	Dão especial atenção à quantidade e qualidade da criação de empregos associada a esse desenvolvimento empresarial através de políticas adequadas destinadas a promover boas práticas no local de trabalho?		
5.3	Destinam-se especificamente a melhorar o ambiente empresarial ou a reduzir o custo regulador ou o encargo negocial (por exemplo, promovendo o respeito pelo primado da lei e pelos direitos de propriedade, incluindo a propriedade intelectual e os direitos de propriedade da terra, velando pela resolução de diferendos e cumprindo os contratos)?		
5.4	Reforçam especificamente a capacidade das empresas, especialmente das pequenas e médias empresas, cooperativas e empresas da economia informal, para tirar partido das novas oportunidades de mercado, nomeadamente no sector das exportações?		
5.5	Identificam e apoiam sectores, indústrias ou grupos de empresas com fortes potencialidades para a melhoria da sua posição nas cadeias de valores nacionais e mundiais?		
5.6	Ponderam a possibilidade de desenvolver acções destinadas a fazer face a possíveis desequilíbrios entre trabalhadores com e sem qualificações nos países em desenvolvimento e industrializados nos sistemas de produção mundiais?		
5.7	Ponderam a possibilidade de desenvolver acções destinadas a fazer face a possíveis desequilíbrios entre unidades económicas formais e informais, pequenas ou grandes empresas nos sistemas de produção mundiais?		
5.8	Abordam a questão do acesso aos serviços financeiros para as pequenas empresas?		
5.9	Concentram-se especificamente nas empresas agrícolas?		
5.10	Concentram-se especificamente nas empresas multinacionais?		
5.11	Concentram-se especificamente nas cooperativas?		
5.12	As responsabilidades sociais e ambientais das empresas são avaliadas, através de instrumentos e mecanismos de avaliação adequados?		
5.13	Concentram-se na formação destinada a melhorar as capacidades dos empresários e dos trabalhadores?		
5.14	As práticas, estratégias ou políticas da sua agência têm em conta as necessidades específicas das mulheres empresárias e trabalhadoras?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

Cada vez mais, as pequenas e médias empresas são responsáveis pela criação da maioria dos postos de trabalho em todo o mundo. Além disso, estas empresas abrem possibilidades para que as mulheres e outros grupos tradicionalmente desfavorecidos tenham acesso, em melhores condições, a oportunidades de obter um emprego produtivo, sustentável e de qualidade.

Proporcionar facilidades de crédito ou de mercado é uma forma de assegurar a realização de condições adequadas para os empresários de pequena escala e os grupos da economia informal, facultando formação profissional ou melhores qualificações e dando seguimento à prestação de serviços de apoio a empresas. **Para mais informações, queira consultar** o modelo da OIT sobre formação em matéria de lançamento e melhoria de empresas:

http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=&p_subprog=&p_category=TOOLS

O Desenvolvimento do Sector Privado (DSP) é descrito como «levantando as barreiras e criando a capacidade para um ecossistema empresarial orientado para o mercado, funcionando com eficiência e gerando crescimento económico».

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/seed> ; www.itcilo.org e <http://www.undp.org/psd-toolkit/>

A6 Comércio e emprego

O comércio internacional tornou-se uma alavanca de crescimento e desenvolvimento económico num mundo em globalização, afectando assim todas as áreas da actividade produtiva. O seu impacto sobre o emprego e o trabalho digno tem-se revelado fundamental, mas é frequentemente ignorado ou esquecido, até que apareçam os efeitos do comércio para o emprego, quando deveriam ter sido previamente ponderados de forma adequada. Muito pode ser feito para melhorar os resultados da actividade comercial em termos de emprego e de trabalho digno, se esta dimensão for tida em conta numa fase precoce das políticas, programas e actividades promovidos pelas organizações internacionais directa ou indirectamente relacionadas com o comércio.

A actividade comercial não se relaciona apenas com algumas organizações óbvias; na realidade, está relacionada com todas elas, embora nem sempre com a mesma ênfase. Nesse sentido, cada agência deve reflectir sobre como aproveitar da melhor forma as vantagens do comércio em termos de emprego e de trabalho digno no seu próprio domínio de actividades.

		Sim	Não
6.1	As políticas, programas e actividades da sua agência relacionam-se, afectam ou são afectados pelo comércio internacional?		
6.2	A agência ponderou de que forma os seus conselhos sobre políticas e programas de comércio afectam o mercado de emprego e de trabalho?		
6.3	A reinstalação ou deslocalização de empresas e postos de trabalho é uma preocupação da sua agência?		
6.4	A agência dispõe de ferramentas ou de metodologias destinadas a avaliar o impacto das mudanças nos regimes de comércio para a criação/supressão de postos de trabalho e a qualidade dos empregos, nomeadamente ao longo das cadeias de valores?		
6.5	Dispõe de ferramentas ou de metodologias para avaliar o impacto da liberalização do comércio no que respeita a sectores específicos da actividade económica ou às preocupações directas da sua agência?		

		Sim	Não
6.6	A agência dispõe de ferramentas ou de metodologias para avaliar o impacto sobre diferentes categorias de trabalhadores, como as mulheres, os agricultores e os trabalhadores rurais, os que vivem em zonas de processamento de exportações, trabalhadores qualificados ou sem qualificações, trabalhadores informais ou casuais, etc.?		
6.7	As suas actividades relacionam-se directa ou indirectamente com a promoção de um comércio ético ou justo?		
6.8	Em caso afirmativo, a sua agência identifica os efeitos dessas acções em termos de emprego?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

Tem sido frequentemente argumentado que o aumento da concorrência associado à liberalização do comércio conduz a um aumento da informalidade. A literatura teórica e os dados empíricos disponíveis sugerem que o impacto pode ser positivo ou negativo para a economia informal.

Uma prioridade de investigação consiste em identificar as condições em que a liberalização do comércio pode criar novos postos de trabalho para os trabalhadores assalariados e novos mercados para os trabalhadores por conta própria nos mercados orientados para a exportação e, desse modo, reduzir a economia informal.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/eddy.pdf>

A coerência das políticas comerciais e de emprego é um aspecto essencial para ajudar os trabalhadores e os mercados de trabalho a adaptarem-se aos padrões em mutação do comércio mundial. Isto requer informações e indicadores fiáveis para ajudar os países mais pobres a planearem as políticas adequadas em matéria social e de emprego, a optimizarem os benefícios da abertura do comércio e a apoiarem a conversão dos postos de trabalho mais vulneráveis em empregos dignos. Um estudo recente da OMC/OIT salienta a necessidade de políticas que facilitem a transição após a reforma do comércio, políticas que proporcionem segurança e seguros contra a perda de empregos e políticas destinadas à redistribuição dos benefícios do comércio, bem como políticas especiais destinadas a orientar a educação como meio de reduzir a desigualdade.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/eddy.pdf>

A7 Políticas sectoriais

Os resultados da cooperação internacional em termos de emprego e trabalho digno são mais visíveis, concretos e precisos ao nível de sectores específicos da actividade económica. A maior parte das organizações internacionais dedica-se a um sector específico e, por conseguinte, o impacto das suas políticas, programas e actividades é essencial para otimizar o potencial desses sectores em termos de geração de emprego e de postos de trabalho de qualidade. Mesmo as organizações que não parecem relacionar-se com um sector específico terão seguramente algumas ligações indirectas. Daí a necessidade de pensar de que forma estas ligações podem promover o emprego e o trabalho digno.

		Sim	Não
7.1	As políticas, estratégias, programas ou actividades da sua agência concentram-se nalgum sector específico da actividade económica?		
7.2	Dedicam-se expressamente às potencialidades de criação de postos de trabalho no sector?		
7.3	Ponderaram expressamente o impacto das mudanças tecnológicas no sector sobre o emprego e a sua qualidade?		
7.4	Referem-se às complementaridades entre diferentes sectores – como a agricultura e a actividade não agrícola – para a produção e o valor acrescentado?		
7.5	Têm especificamente em conta as condições de trabalho (não só os salários, mas também a segurança laboral e os riscos de saúde, a segurança de emprego ou o direito à organização e negociação colectiva) numa óptica sectorial?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

Uma característica comum da mudança estrutural foi a transição da agricultura para a indústria – a «industrialização». Mas as estatísticas recentes de um certo número de países indicam que há um declínio no emprego agrícola e um aumento do emprego, não na indústria, mas sim nos serviços: o crescimento da produção verificou-se na indústria transformadora, mas o crescimento do emprego deu-se no sector dos serviços.

Seria interessante examinar se o crescimento da produção industrial é impulsionado pelos ganhos de produtividade ou pelos aumentos de emprego e determinar que tipos de postos de trabalho por sector de serviços estão a ser criados. O emprego no sector dos serviços situa-se nas duas extremidades do espectro do trabalho digno: desde as vendas de rua e dos serviços pessoais na economia informal até ao turismo, ao ensino e saúde e aos serviços financeiros.

O volume financeiro gasto por um país na construção está intimamente relacionado com o seu rendimento, mas a distribuição do emprego na construção é quase exactamente o oposto: embora três quartos da construção sejam efectuados nos países desenvolvidos, três quartos do emprego situam-se no mundo em desenvolvimento. No entanto, como muitos trabalhadores da construção nesses países estão informalmente empregados e, portanto, não incluídos nos dados oficiais, o número real é muito superior. A razão para o maior potencial de criação de empregos no sector da construção dos países em desenvolvimento decorre frequentemente de diferenças tecnológicas. O desafio é expandir a produção e o emprego no sector, por exemplo através do desenvolvimento de parcerias público/privado e de uma escolha de tecnologia adequada.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/> e
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/emp.htm>

A8 Desenvolver os recursos humanos

Todas as organizações internacionais enfrentam questões relacionadas com recursos humanos e formação no âmbito do seu mandato, seja qual for a sua natureza. Embora a necessidade de dispor das qualificações necessárias para fazer frente à mudança nos padrões de trabalho e aos efeitos da globalização esteja continuamente presente no debate internacional, é importante realçar que cada actividade realizada por uma agência em nome dos Estados-membros, ou para os assistir, pressupõe a disponibilidade de um recurso qualificado. Isto está obviamente ligado à produtividade e, portanto, ao emprego e ao trabalho digno. No entanto, dispor de uma mão-de-obra adequada e maleável parece actualmente ser essencial em todo o espectro e níveis das qualificações. Daí a necessidade de um ensino básico para todos os que estão estreitamente ligados às necessidades do mercado de trabalho, mas também de uma formação especial para os mais vulneráveis, a fim de lhes permitir participarem no mundo do trabalho. A educação não se destina apenas ao trabalho, não devendo ser ignorada como determinante essencial de futuros resultados em termos de meios de subsistência, situação da pobreza e êxito social a nível individual ou nacional, fortemente associada ao emprego e ao trabalho digno.

	Sim	Não
8.1 A sua agência promove directa ou indirectamente o acesso ao ensino?		
Em caso afirmativo:		
8.2 Promove o acesso ao ensino primário universal?		
8.3 Promove o acesso ao ensino secundário e técnico?		
8.4 Promove o acesso ao ensino superior?		
8.5 Promove o acesso ao ensino profissional?		
8.6 Promove o acesso ao ensino especial para grupos especiais?		
8.7 A sua agência associa essas actividades de promoção à eliminação do trabalho infantil ou ao aumento da participação das mulheres na força de trabalho?		
8.8 A agência está ligada a oportunidades do mercado de trabalho?		
8.9 As políticas, estratégias, programas ou actividades destinados a promover o ensino universal dão especial atenção à assistência necessária em termos de trabalho digno como:		
8.9.1 Apoio aos direitos dos professores?		
8.9.2 Promover condições conducentes à prestação de um ensino de qualidade?		
8.9.3 Proporcionar um trabalho digno para os pais nas famílias pobres, permitindo-lhes assim colocar os seus filhos na escola?		

	Sim	Não
8.10 Entre outras funções, a sua agência desenvolve, directa ou indirectamente, actividades destinadas a proporcionar formação aos beneficiários, permitindo-lhes assim corresponder às exigências do mercado de trabalho?		
Em caso afirmativo:		
8.11 São proporcionadas informações e orientação de carreira a fim de melhor preparar os estudantes para o mundo do trabalho, incluindo a criação do próprio emprego?		
8.12 As organizações do patronato e de trabalhadores estão activamente envolvidas na concepção e organização de programas de formação?		
8.13 Os professores ou formadores têm influência nos conteúdos dos programas ou políticas para o emprego e o trabalho digno?		
8.14 Existem políticas, estratégias, programas ou actividades específicos destinados a promover a aprendizagem e empregabilidade ao longo da vida?		
8.15 As políticas, estratégias, programas ou actividades de educação e formação contemplam especificamente os grupos desfavorecidos ou marginalizados (trabalhadores do sector informal, população rural, incluindo as mulheres pobres das zonas rurais, os trabalhadores idosos ou as pessoas com deficiência), no sentido de reforçar a sua empregabilidade ou a capacidade de obterem um rendimento?		
8.16 Mesmo que a sua agência não esteja directamente envolvida nas questões de educação ou formação, prossegue actividades que possam ser equiparadas à formação para o trabalho através de outras entidades ou organizações privadas?		
8.17 Em caso afirmativo, a agência tem em conta implicações como a futura empregabilidade dos beneficiários?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

Para realizar os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio no ensino primário universal:

- Não invista apenas nos estudantes, mas também em professores qualificados e motivados, o que inclui o apoio aos seus direitos à organização e negociação colectiva. O facto de as opiniões dos professores poderem ou não ser ouvidas determina frequentemente o sucesso ou insucesso das reformas educativas. O rácio de professores para o número de alunos e os níveis de qualificações dos professores, a motivação e o sentido de responsabilidade profissional estão entre os principais factores que influenciam as taxas de reprovação, o desempenho dos estudantes e outros indicadores de qualidade.
- Crie um trabalho digno para os pais. O rendimento familiar e a disponibilidade de um trabalho digno para os adultos determinam a decisão dos pais de colocar ou manter os seus filhos na escola.

Ao conceber programas de formação profissional e de aumento de qualificações, envolva fortemente os representantes dos empregadores e trabalhadores, que são quem melhor conhece a procura no mercado de trabalho.

O reconhecimento de uma aprendizagem (não informal) anterior (*Recognition of Prior Learning* – RPL) e da experiência prévia (aprendizagem não formal) é um meio importante para facilitar a participação na aprendizagem e educação formal. Simultaneamente, o Reconhecimento da Aprendizagem Anterior pode igualmente reforçar a empregabilidade, a mobilidade dos trabalhadores e as perspectivas de carreira. É importante, após consulta dos parceiros sociais e utilizando um quadro nacional de qualificações, promover um mecanismo transparente para a avaliação, certificação e reconhecimento das habilitações, incluindo a aprendizagem anterior e a experiência prévia, independentemente dos países em que foram adquiridas e quer tenham sido adquiridas formal ou informalmente.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recogn/index.htm>

A formação baseada em competências presume que a pessoa pode aprender a exercer funções numa situação efectiva de trabalho, algo que é possível alcançar não apenas através da aprendizagem formal, mas também – e principalmente – pela prática adquirida no local de trabalho. É fundamental reforçar as competências de base e avançadas, na medida em que os requisitos necessários para os mercados de trabalho estão a mudar muito rapidamente. As competências digitais, por exemplo, são cada vez mais importantes. No entanto, o fosso digital tem aumentado, pois certos sectores da população não têm acesso à Internet ou às tecnologias modernas de informação e comunicação, nem possuem as capacidades necessárias para a utilização de computadores.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/complab/index.htm>

A9 Tecnologia e emprego

A tecnologia está indubitavelmente ligada ao emprego, mas também cada vez mais relacionada com muitas outras esferas de interesse. A saúde, as indústrias culturais, os serviços postais, os bancos, as comunicações, o turismo e muitas outras actividades humanas têm sido profundamente afectadas pelas alterações tecnológicas, na sua maioria com efeitos importantes para a situação de emprego. Todas as actividades devem reflectir a grande variedade de combinações tecnológicas disponíveis; nesse sentido, deve ponderar-se de que forma o emprego e o trabalho digno podem ser alcançados, tornando a revolução tecnológica numa mais-valia e evitando a exclusão nos Estados-membros, o que só conduz à pobreza e à instabilidade social. Quando se adapta uma mudança tecnológica a uma aeronave ou embarcação, ou se opta por uma reestruturação económica ou uma reforma no sector da saúde, ou mesmo ao enfrentar as alterações climáticas ou a necessidade de medicamentos mais baratos, há sempre uma questão de emprego que se coloca.

		Sim	Não
9.1	A sua agência promove ou aconselha os países no que se refere às políticas ou alterações tecnológicas (TIC, agricultura ou tecnologias tradicionais, etc.)?		
Em caso afirmativo:			
9.2	As políticas, estratégias, programas ou actividades prosseguidos pela sua agência são favoráveis à inovação e à divulgação desta como meio para a criação de empregos qualificados?		
9.3	Esses meios prevêm ou avaliam o impacto sobre o emprego nas áreas da interesse da sua agência?		
9.4	São integrados os aspectos tecnológicos nas políticas a favor dos pobres das regiões urbanas e rurais?		
9.5	Ao decidir de que forma devem ser integradas as novas tecnologias, é tido em conta o seu impacto sobre a criação de postos de trabalho e a qualidade dos postos de trabalho criados ou suprimidos?		
9.6	É especialmente ponderada a necessidade de formar os trabalhadores nas novas tecnologias, para depois ter em conta as questões de emprego?		
9.7	São contempladas actividades especiais sobre o modo de utilizar da melhor maneira as TIC para melhorar o acesso à formação para as mulheres, os jovens ou as comunidades rurais?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

A10 Desenvolvimento económico local

As questões mundiais e nacionais não constituem a única finalidade das organizações internacionais. Tem-se demonstrado continuamente que as questões locais não devem ser ignoradas e são fundamentais para garantir uma boa governação dos sistemas mundiais. A necessidade de abordar as políticas locais – seja de que tipo forem – é um aspecto muito importante a ser ponderado, sem esquecer a necessidade de promover o emprego e o trabalho digno.

	Sim	Não
10.1 A sua agência promove ou está relacionada com o desenvolvimento económico e social local (ao nível municipal, das cidades, comunidades, etc.) nos domínios relacionados com seu mandato?		
Em caso afirmativo, são tidos em conta (mesmo quando não integrados no mandato respectivo) aspectos como:		
10.2 A geração de emprego e de rendimentos a nível local?		
10.3 A protecção social e a segurança dos rendimentos como objectivos?		
10.4 Focar os grupos pobres e vulneráveis?		
10.5 Implicar os órgãos de poder local na realização desses fins?		
10.6 Implicar as associações locais de trabalhadores na realização desses fins?		
10.7 Implicar as organizações locais de empregadores na realização desses fins?		
10.8 Promover um processo de desenvolvimento participativo, incluindo parcerias público/privado?		
10.9 Produzir ou utilizar dados suficientes ao nível local para ajudar na sua implementação?		
10.10 Existem esforços específicos para associar a acção local a oportunidades a nível global?		
10.11 A sua agência identificou alguma política de desenvolvimento empresarial subnacional, ou algum factor jurídico ou regulador que afecte o desenvolvimento económico local?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

A globalização tem vindo a agravar o fosso entre as pessoas e regiões que podem competir e aquelas que não têm potencialidades para o fazer. O impacto da liberalização dos mercados e as mudanças ocorridas nas condições de comércio trazem dificuldades para muitas indústrias locais e tradicionais. No entanto, a importância crescente das micro e pequenas empresas, a tendência para a descentralização e os apelos para órgãos de governo mais activos a todos os níveis têm vindo a reforçar o potencial de estratégias de desenvolvimento baseadas nas regiões. A dupla tendência para a globalização e a localização deve ser tida em conta. O Programa de Desenvolvimento Económico Local (DEL) da OIT promove as capacidades regionais e as vantagens competitivas locais num contexto global. O programa acentua um processo de desenvolvimento participativo que envolva todas as partes interessadas, a criação local de postos de trabalho, o aumento de recursos para investimentos privados e públicos, o estabelecimento de condições dignas de trabalho, a concepção de medidas de protecção social e a resposta a situações de crise.

Estes aspectos são especialmente visíveis no sector da construção, em que as autoridades locais exercem uma influência considerável, por exemplo, através de políticas que regulam as práticas de construção local e/ou de concursos públicos. Há diferentes programas da OIT que promovem actividades de cooperação técnica concebidas para conduzir aos resultados previstos. Muitas outras agências internacionais estão a concentrar-se, cada vez mais, na acção a nível local, especialmente em contextos urbanos e rurais específicos.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/const/local.htm>
e http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?p_lang=EN&p_prog=L

A11 Políticas para o mercado de trabalho

O desemprego e a insegurança no mundo do trabalho afectam todo o tipo de actividades humanas e podem ser fontes de instabilidade e de insucesso do Estado, para além dos custos individuais que afectam as pessoas. Assim, a necessidade de abordar estes e outros aspectos relacionados aparece nitidamente como um ponto importante na agenda de muitas organizações internacionais, suscitado por pedidos prementes provenientes dos Estados-membros. A necessidade de dispor de políticas coerentes e de conselhos coordenados é um aspecto importante para o sistema internacional. Mas a necessidade de articular esses instrumentos para obter mais e melhores empregos é realmente um desafio.

	Sim	Não
11.1 O mandato e as actividades da sua agência estão directa ou indirectamente relacionados com as políticas do mercado de trabalho a nível nacional ou local?		
Em caso afirmativo, a sua agência:		
11.2 Produz provas empíricas que demonstrem ligações casuais sobre a forma como estas instituições afectam a criação de empregos e a qualidade destes?		
11.3 Aconselha ou financia políticas de mercado de trabalho activas (criação de emprego público, serviços de emprego, formação de trabalhadores deslocados, designadamente, nas zonas rurais, incentivos às pequenas empresas, incentivos às empresas para o recrutamento de trabalhadores, criação de empregos no sector público, etc.)?		
11.4 Aconselha ou financia políticas passivas de mercado de trabalho (seguro de desemprego, transferências directas para os trabalhadores desempregados e suas famílias)?		
11.5 Recorre aos instrumentos e boas práticas existentes para políticas activas ou passivas no mercado de trabalho?		
11.6 Realiza consultas sobre este tema com partes interessadas que não sejam os órgãos de poder local ou nacional?		
11.7 Envolve as empresas e os sindicatos?		
11.8 Avalia o impacto das políticas aplicadas no domínio laboral?		

Metodologias	Meios baseados no conhecimento	Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação 	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos 	<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa



Os países em desenvolvimento – que muito frequentemente têm um ambiente instável que dificulta a sua evolução – precisam de encontrar maneiras de estabilizar e formalizar gradualmente os seus mercados de trabalho, em vez de os flexibilizar, desestabilizar e informalizar, para subirem mais alto na escala do desenvolvimento. A estabilização do mercado de trabalho – que corresponde aos objectivos de produtividade – implica a adopção de normas e políticas para o mercado de trabalho. Sem esse apoio institucional, a existência de relações de emprego produtivas e mais estáveis e seguras para muitos não teria sido historicamente possível nos países desenvolvidos. A integração do emprego do sector público e privado numa rede de instituições do mercado de trabalho, como a assistência ao desemprego, os serviços de emprego e os sistemas de formação, é uma condição essencial para a gestão da mudança, tal como estipulado na agenda para o emprego global. Esta integração institucional do emprego é também uma condição para o trabalho digno que praticamente não pode ser cumprida pelo sector privado sem o apoio das instituições do mercado de trabalho.

A12 Os rendimentos do trabalho

Os salários e rendimentos são aspectos importantes das políticas económicas e sociais, relacionando-se assim com áreas focadas pela parte mais significativa do sistema internacional. A existência de salários justos para os empregados ou de rendimentos adequados para os trabalhadores por conta própria nas regiões rurais e urbanas é essencial por razões económicas, sociais e de equidade, e fundamental para a legitimidade e sustentabilidade a longo prazo das políticas prosseguidas. Qualquer reforma ou projecto em qualquer domínio da actividade humana acaba por estar relacionado com os salários e rendimentos dos trabalhadores que desenvolvem as actividades em causa. Sem o seu empenho e colaboração, qualquer tentativa de alterar as condições existentes estaria condenada ao fracasso.

	Sim	Não
12.1 A sua agência promove, directa ou indirectamente, a atribuição de salários e rendimentos justos no trabalho, incluindo o trabalho na economia informal e nas zonas rurais?		
12.2 As políticas, estratégias, programas ou actividades da sua agência têm em conta a legislação sobre salários mínimos?		
12.3 As organizações de empregadores e de trabalhadores são envolvidas nos debates sobre salários e rendimentos do trabalho?		
12.4 São incluídos ou tidos em conta rendimentos mínimos para os trabalhadores na economia informal e para os trabalhadores por conta própria no desempenho do mandato da agência?		

	Sim	Não
12.5 É promovida a protecção da igualdade salarial nas actividades desenvolvidas pela sua organização?		
12.6 É promovida a negociação colectiva nas negociações com as partes interessadas?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

Representando um custo para os empregadores, mas também um meio de melhorar a produtividade, os salários influenciam frequentemente as estratégias competitivas da empresa, ao passo que, para os trabalhadores, representam a principal fonte de rendimento. Níveis salariais inadequados podem ser uma fonte importante de discriminações no emprego entre homens e mulheres, trabalhadores mais velhos e mais novos ou sectores público e privado, para citar apenas alguns exemplos. Os salários e rendimentos do trabalho têm igualmente um papel central nas políticas governamentais de receitas e despesas e, de um modo mais vasto, nas políticas macroeconómicas, dada a sua relação com a procura, a inflação, o emprego e a pobreza. Há instrumentos desenvolvidos pela OIT que abordam algumas destas questões e que focam o contexto dos baixos pagamentos e do salário mínimo, a negociação colectiva, os custos do trabalho, a discriminação salarial, a fixação de salários no sector público, os sistemas salariais, etc. Este tema é abordado em diversas disposições internacionais da OIT relacionadas com os salários mínimos, a discriminação salarial e a protecção dos salários, entre outros.

Para mais informações, consultar: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/>

A13 O Emprego dos jovens

Os jovens nas zonas rurais e urbanas são especialmente afectados por vulnerabilidades, uma realidade que tem sido aceite por todo o sistema internacional. Entre essas vulnerabilidades, o emprego ocupa um papel central, pois o desemprego dos jovens está na origem de muitos problemas dos tempos modernos. É fundamental ter uma visão global no âmbito da comunidade em desenvolvimento. Sistemas coerentes de ensino ou de assistência à saúde, menos riscos em matéria de VIH/SIDA, droga ou crime e uma boa transição da escola para o trabalho, bem como o bom funcionamento dos mercados de trabalho, são apenas algumas das acções possíveis para promover o emprego dos jovens. É nas populações jovens que encontramos maior capacidade de inovação, maiores potencialidades para as tecnologias e comunicações e maior adaptabilidade a novos processos económicos como a globalização. Trata-se, pois, de um grupo crucial a ter em conta para se obterem melhorias económicas e sociais imediatas, investindo assim no crescimento continuado, na coesão social e no desenvolvimento sustentável.

	Sim	Não
13.1 A sua agência promove, directa ou indirectamente, o emprego dos jovens do sexo feminino e masculino nas regiões urbanas e rurais no âmbito das actividades prosseguidas (por exemplo, através de formação para a obtenção de qualificações, do desenvolvimento do empreendedorismo, de serviços de desenvolvimento de empresas, serviços de microcrédito ou do mercado de trabalho)?		
13.2 As actividades da sua agência afectam, de alguma forma, o emprego dos jovens?		
13.3 A sua agência avalia o impacto das suas actividades sobre o emprego dos jovens?		
13.4 As actividades da sua agência relacionadas com problemas sociais – nomeadamente a toxicodependência e a criminalidade, o VIH/SIDA, a iliteracia, as políticas demográficas, etc. – dão uma atenção específica à criação de empregos para os jovens de ambos os sexos?		
13.5 Os programas de ensino e formação incluem disposições específicas, como a orientação profissional, os serviços de emprego e as oportunidades de colocação, a fim de ajudar os jovens de ambos os sexos a fazerem a transição do ensino para o trabalho?		
13.6 A sua agência envolve activamente a juventude na identificação das suas próprias necessidades?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa



Muitos jovens são formados em domínios para os quais a procura é pouca ou inexistente e/ou não dispõem das qualificações essenciais exigidas no actual mercado de trabalho.

O problema dos desempregados com habilitações será evitado quando:

- se envolverem os empregadores na identificação das necessidades em matéria de habilitações e for proporcionada formação aos jovens nas empresas;
- forem valorizadas as qualificações básicas para a vida profissional (como o trabalho em equipa, a solução de problemas e a capacidade de adquirir e aplicar novas informações), bem como as qualidades de empreendedorismo;
- se melhorar a orientação profissional, o aconselhamento e os serviços de emprego;
- se promover a aprendizagem ao longo da vida.

Em muitos países, as mulheres jovens têm melhores resultados no sistema de ensino do que os jovens do sexo masculino e, no entanto, ainda enfrentam maiores dificuldades do que eles para entrar e permanecer no mercado de trabalho.

As políticas e programas destinados a promover o emprego dos jovens devem dar atenção à discriminação com base no gênero. Se, além do mais, uma jovem pertencer a um grupo étnico minoritário ou for portadora de deficiência, a discriminação e a desvantagem serão agravadas.

Mesmo com boas habilitações curriculares, os jovens de ambos os sexos podem ainda ter dificuldades em encontrar um emprego por carecerem de uma experiência relevante de trabalho. Os empregadores indicam frequentemente a experiência de trabalho como a característica mais importante que procuram.

Devem ser ponderadas maneiras de associar a educação baseada na escola à formação e aprendizagem baseadas no trabalho. Um sistema duplo, sobretudo aquele que envolva as organizações de trabalhadores e empregadores nas fases de concepção e implementação, tem dado provas de eficácia.

A14 Resposta a crises

A coordenação de esforços em situação de crise não é só desejável, mas também indispensável. Considerando a urgência das ações a empreender, não podemos dar-nos ao luxo de desperdiçar recursos e tempo em longos debates e enquadramentos legislativos. Deve existir uma preparação prévia. Quando surge um conflito armado ou ocorre uma catástrofe natural, há muitos elementos em causa, mas o mais importante é que há vidas a salvar. No entanto, as respostas às crises não são apenas temas urgentes. Têm igualmente de ser abordadas para que as soluções sejam sustentáveis. Nesse sentido, o emprego é um tema essencial. Como podemos assegurar o regresso à normalidade? Como fazer face às perdas humanas e aos prejuízos financeiros? Como reconstruir as infra-estruturas, as vidas, as redes sociais, as famílias, os serviços públicos, as instituições sociais, etc? É essencial fazer uma abordagem transversal desta problemática e o emprego e o trabalho digno constituem elementos dessa perspectiva.

	Sim	Não
14.1 Ao reagir a uma situação de crise, quer se trate de um conflito armado, de uma catástrofe natural, de uma crise económica ou financeira ou de uma transição sociopolítica difícil, a sua agência aborda normalmente a criação de postos de trabalho como uma necessidade imediata fundamental dessa resposta?		
14.2 A sua agência considera a criação de postos de trabalho como uma parte integrante da ajuda humanitária imediata?		
14.3 A sua agência considera também a criação de postos de trabalho e a geração de receitas como elementos integrantes da iniciativa de reconstrução após uma crise?		
14.4 Nos esforços de reconstrução após uma crise, a sua agência dá prioridade à tecnologia com alta intensidade de mão-de-obra?		
14.5 A sua agência pondera normalmente ações preventivas a serem implementadas numa futura crise em termos de emprego?		

Metodologias	Meios baseados no conhecimento	Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação 	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos 	<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

Quando ocorre uma crise, as atenções concentram-se normalmente nas fases humanitária e de emergência da resposta. As perdas de empregos causadas ou a reconstrução dos meios de subsistência após uma crise tendem a receber muito menos atenção. Frequentemente, o crescimento do emprego só é considerado numa fase posterior da reconstrução.

Se se tiverem em conta as preocupações de emprego logo na fase humanitária, tratar-se-á imediatamente da população que poderá ter perdido empregos e meios de subsistência ou que – como é o caso dos soldados desmobilizados, das viúvas ou dos refugiados – pode precisar de encontrar actividades que gerem rendimentos pela primeira vez.

Quando as crises provocam o desemprego, a privação e depressão em massa, as obras públicas com alta intensidade de mão-de-obra são particularmente importantes para injectar poder de compra e criar uma perspectiva e uma atitude positivas.

Para mais informações, consultar: <http://www.ilo.org/crisis>

Quando é necessário responder a uma crise, há sempre a necessidade urgente de dispor de parcerias produtivas com os principais agentes, tendo em vista a colaboração de toda a comunidade internacional.

Da parte da OIT, há uma estratégia especial de resposta destinada à procura de sinergias, à eficiência de custos, à legitimidade, a uma melhor mobilização de recursos e maior influência sobre os programas através dos empregadores e trabalhadores, das suas organizações e dos parceiros sociais, no sentido de obter um trabalho digno nos locais afectados por crises.

A necessidade de uma política das Nações Unidas para os aspectos socioeconómicos da fase pós-crise levou recentemente diferentes agências a colaborarem para um enquadramento destinado a promover o emprego e a geração de receitas após as crises. Nos conflitos armados, por exemplo, podem ser identificadas três fases essenciais: recuperação inicial, transição e desenvolvimento. Essas três fases têm diferentes implicações num processo de reposição da paz. Embora a primeira fase se concentre na alimentação, saúde, segurança pessoal, transferências de dinheiro, assistência psicossocial e normas elementares de trabalho, a segunda fase implica a necessidade de uma reconstrução mais baseada na comunidade como o microcrédito, a formação, a produção alimentar e os serviços de emprego. Finalmente, a fase de desenvolvimento abrange todas as dimensões do trabalho digno.

A15 Migração internacional

A migração internacional à procura de emprego, de formação para o trabalho ou de melhores condições de vida apresenta-se como um dos temas mais controversos da agenda internacional, com ligações a quase todos os seus domínios. À medida que o fosso entre os que «têm» e os que «não têm» se agrava nos países e de país para país, é natural que a migração surja como solução. Além disso, e ainda mais importante, as comunicações tornaram estas diferenças bastante visíveis.

Tudo isto conduz a uma abordagem integrada no sentido de promover soluções, tanto nos países de origem como de destino, a fim de evitar as piores formas de tráfico de pessoas e outros perigos. Tal poderá fazer-se analisando cuidadosamente os mandatos de cada organização e identificando as possíveis iniciativas a desenvolver para reforçar as vantagens e minimizar as desvantagens da migração em termos de emprego e da qualidade respectiva. A migração não é apenas motivada pela necessidade de encontrar emprego. Trata-se de uma questão bastante complexa, que pode decorrer de factores demográficos, religiosos, culturais, políticos ou bélicos, entre outros. No entanto, há uma característica comum: a necessidade de providenciar a subsistência dos migrantes através do emprego.

	Sim	Não
15.1 A sua agência está directa ou indirectamente exposta às questões de migração internacional no âmbito do seu mandato?		
15.2 As actividades regulares da sua agência relacionam-se com migrantes como trabalhadores ou beneficiários?		
15.3 A sua agência promove a utilização de regulamentação sobre migração de trabalhadores?		
15.4 A sua agência promove a integração dos trabalhadores migrantes nos locais de trabalho e nas sociedades em que vivem e trabalham?		
15.5 Nos países de destino, as actividades da sua agência promovem a não-discriminação dos trabalhadores migrantes?		
15.6 Nos países de origem, as actividades da sua agência têm focado o impacto negativo da migração sobre o desenvolvimento, por exemplo devido à fuga de cérebros?		
15.7 Nos países de origem, as actividades da sua agência procuram otimizar os efeitos positivos da migração, por exemplo através da utilização produtiva das remessas e das qualificações adquiridas?		
15.8 A sua agência ajudou algum país a avaliar, de forma realista, as suas necessidades de trabalhadores migrantes, por exemplo através de projecções demográficas ou económicas para o mercado de trabalho?		
15.9 A sua agência utilizou alguma legislação ou instrumentos normativos (como as Convenções da OIT Nos. 97 e 143, ou a Convenção Internacional sobre a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias) na adopção de medidas destinadas a otimizar o impacto da migração laboral sobre o emprego e o desenvolvimento e a proteger os trabalhadores migrantes?		
15.10 A agência formulou medidas específicas adaptadas às necessidades próprias das mulheres trabalhadoras migrantes?		

Metodologias	Meios baseados no conhecimento	Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação 	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos 	<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

As tendências e padrões demográficos de desenvolvimento diversificado indicam que a migração de trabalhadores irá não só continuar, mas também aumentar, representando enormes desafios, bem como oportunidades para todos os países quer enviem ou recebam trabalhadores. Há muitos aspectos envolvidos: direitos humanos, determinantes económicas e sociais da circulação nacional e internacional dos trabalhadores, impacto financeiro das remessas, a sua inclusão nos processos de diálogo social, a protecção social, a discriminação e mesmo o tráfico e a criminalidade. Os Estados podem ser ajudados a melhorar a gestão e governação da migração laboral, a proteger e promover os direitos dos migrantes e reforçar os benefícios de desenvolvimento. *O Quadro Multilateral da OIT sobre Migração Laboral: princípios e orientações não-vinculativos para uma abordagem baseada em direitos* fornece orientações práticas baseadas em instrumentos e boas práticas internacionais para o desenvolvimento, reforço e implementação das políticas e práticas de migração de trabalhadores.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm>

http://www.un.org/esa/population/publications/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

As remessas dos trabalhadores migrantes representam uma fonte importante de câmbio externo nos países com um elevado número de cidadãos a trabalhar no estrangeiro, podendo ser canalizadas através de bancos oficiais ou não oficiais, ou pelas vias informais. O rácio de recursos financeiros oficialmente transferidos deveria ser reforçado, quer para garantir que as remessas dos migrantes são seguras, quer para aumentar a eficiência da evolução das remessas no país de origem. É também necessário que as remessas e poupanças trazidas pelos trabalhadores migrantes no seu regresso sejam investidas de modo produtivo. A fim de promover o investimento produtivo das remessas dos trabalhadores migrantes:

- Reduza o custo das transferências de remessas, nomeadamente facilitando serviços financeiros acessíveis, reduzindo os custos das transacções, proporcionando incentivos fiscais e promovendo maior concorrência entre as instituições financeiras;
- Procure maior eficácia e transparência nos mercados de câmbios e melhore os serviços bancários acessíveis aos trabalhadores migrantes, velando pela existência de serviços nas comunidades rurais de origem;
- Promova e proporcione incentivos à criação e ao desenvolvimento de empresas, incluindo iniciativas de empresas transnacionais e o desenvolvimento de microempresas por trabalhadores migrantes de ambos os sexos nos países de origem e de destino.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm>

http://www.un.org/esa/population/publications/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

B

B	PROTECÇÃO SOCIAL	27
B1	Políticas e protecção social.....	27
B2	Protecção face aos riscos	28
B3	Segurança no local de trabalho	30
B4	Saúde e trabalho	32
B5	Condições justas de trabalho.....	33
B6	Sistemas de pensões	34

B Protecção Social

A justiça social exige políticas específicas de igualdade, que acabem com a discriminação no mercado de trabalho e promovam a inclusão social e a coesão social. No entanto, só um conjunto de políticas viáveis, financeiramente aceitáveis e realistas, destinadas a alcançar esses fins, seria sustentável e saudável do ponto de vista económico e social. Em debates recentes sobre políticas de desenvolvimento, a função das transferências sociais como instrumentos directos de redução da pobreza e de inclusão social e, simultaneamente, como meios de desenvolvimento nacional, tem um papel cada vez mais importante. As medidas de protecção social destinadas à redução do nível de risco para as vidas, saúde e bem-estar dos trabalhadores são também um investimento importante na manutenção de elevados níveis de produtividade e de sociedades estáveis. Essas medidas devem associar estratégias de prevenção de riscos à protecção dos direitos e à integração dos grupos vulneráveis, como os trabalhadores migrantes e as pessoas afectadas por VIH/SIDA.

Os programas de protecção social devem ser encarados não só como redes de segurança para proteger o poder de compra ou os rendimentos, mas como investimentos no capital humano. A protecção social é um factor produtivo: ajuda as pessoas a enfrentar os riscos de vida, é um meio para a gestão da mudança e ajuda a estabilizar as economias.

Para mais informações sobre protecção social, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/>

B1 Políticas e protecção social

A manutenção da paz e coesão sociais ao nível nacional e internacional é um dos objectivos mais importantes do sistema internacional. Em todo o mundo, os conflitos sociais demonstram como é importante criar e manter sistemas viáveis de protecção social. Esta tem sido cada vez mais aceite na cobertura não só dos trabalhadores (do sector formal e informal), mas também das suas famílias e dependentes. A fim de alcançarem este objectivo, os governos, em colaboração com os trabalhadores e empregadores, e ajudados pelo sistema internacional, devem prestar apoio e ajuda financeira. A solidariedade e cooperação entre estes grupos e dentro deles, são meios essenciais para se alcançarem bons resultados.

Qualquer que seja a sua área temática de acção, todas as agências se defrontam com questões de protecção social: cada uma lida com poderes locais ou nacionais que total ou parcialmente financiam esses sistemas e que precisam de ter condições financeiras que lhes permitam fazê-lo. As agências contribuem igualmente para o debate internacional e o desenvolvimento de políticas nestes domínios. Cada uma desenvolve acções que, directa ou indirectamente, tendem a garantir benefícios mínimos aos grupos vulneráveis (pessoas sem qualificações, doentes, deficientes, famílias pobres, crianças, mulheres, idosos, grupos deslocados por conflitos ou desastres naturais, migrantes). A protecção social é uma condição essencial para a paz.

		Sim	Não
1.1	Os conselhos prestados pela sua agência aos Estados-membros relacionam-se, afectam ou são afectados pelos mecanismos de protecção social concebidos para salvaguardar o bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias, tanto na economia formal como na informal?		
1.2	As políticas, programas ou actividades da sua agência estão orientados para instituir mecanismos de protecção social destinados a ajudar a manter a paz social e a alcançar a estabilidade social?		

		Sim	Não
1.3	É promovida a capacidade física e mental dos trabalhadores na economia formal e informal?		
1.4	São ponderados os efeitos de melhor segurança e saúde no trabalho para o reforço da produtividade nas empresas e a nível nacional?		
1.5	Essas actividades ajudam a promover elevados níveis de participação laboral, especialmente entre as mulheres jovens?		
1.6	Contribuem para evitar impactos negativos sobre a procura de mão-de-obra por parte das empresas do sector público ou privado?		
1.7	Os mecanismos sociais propostos são concebidos, implementados e avaliados com a participação das organizações de trabalhadores e empregadores e de outros grupos interessados?		
1.8	A sua agência ajuda directa ou indirectamente a conseguir um sistema saudável para o financiamento de qualquer tipo de sistema de protecção social financeiramente acessível aos trabalhadores, empregadores, governos ou a outras fontes de financiamento?		
1.9	As actividades da sua agência contribuem para a criação de modos informais de compensação de riscos e incertezas no sentido de atenuar a pobreza, quando os mecanismos formais são inexistentes?		
1.10	As suas actividades foram afectadas por problemas sociais graves (conflito armado, violência e criminalidade, fome, emergências de saúde, crise económica, iliteracia, etc.)?		
1.11	Esses problemas desencadearam alguma decisão que tenha conduzido a medidas para compensar os efeitos desses problemas?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

B2 Protecção face aos riscos

A existência de incertezas e riscos cada vez maiores em todas as actividades humanas é um facto da actualidade. Como proteger grandes grupos populacionais nos países em desenvolvimento e industrializados é um desafio para todos os Estados-membros. O desemprego é um desses riscos, mas não o único. Os riscos na saúde mundial (intimamente relacionados, inclusive, com temas como a migração ou as comunicações e o tráfego aéreo), os riscos de sistemas educativos obsoletos que não são capazes de responder às questões suscitadas pelas novas tecnologias ou pelo comércio, e os riscos relacionados com a pobreza, entre muitos outros, são as questões mais importantes que os Estados-membros têm de enfrentar. O sistema internacional deve contribuir para este processo.

		Sim	Não
2.1	O mandato da sua agência relaciona-se directa ou indirectamente com alguma forma de protecção de riscos para algum grupo especial?		
2.2	A sua agência ajuda os países a obterem uma ampla cobertura de segurança social relativamente a algum tipo de riscos?		
2.3	A sua agência ajuda os países a obterem um regime de segurança adequado nas zonas urbanas ou rurais?		
2.4	Ajuda os países a obterem benefícios de saúde básicos para os trabalhadores do sector formal e para as suas famílias?		
2.5	Ajuda os países a obterem benefícios de saúde básicos para os trabalhadores do sector informal e para as suas famílias?		
2.6	Os conselhos da sua agência aos Estados-membros relacionam-se com o modo de atingir princípios financeiros e de governação sólidos, para que os benefícios estejam efectivamente disponíveis quando necessário e para que seja evitado o desperdício dos recursos escassos?		
2.7	As actividades da sua agência ajudam os países a proporcionar um amplo leque de benefícios financeiros para ajudar os trabalhadores e empregadores a fazer frente aos riscos de doença, desemprego, maternidade e invalidez?		
2.8	Ajudam a proteger as mulheres e os homens, na economia formal e informal, face ao risco elementar da pobreza?		
2.9	Ajudam a proteger as zonas rurais do risco de pobreza?		
2.10	Prevêem sistemas de segurança de rendimentos associando-os aos mercados de trabalho?		
2.11	As áreas abrangidas pelas políticas, programas e actividades da sua agência são afectadas pela reestruturação da actividade económica, pela deslocalização, perda de empregos, reconversão de trabalhadores ou encerramento de empresas?		
2.12	Esses riscos são tidos em consideração nalguma actividade da sua agência?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

A protecção no desemprego é muito importante como instrumento contra os riscos na economia global, em que as alterações dramáticas na economia são raramente previsíveis. No entanto, essa protecção não existe em muitos países e está na ribalta das discussões. O melhor modo de definir esta ferramenta constitui um grande desafio: como evitar preconceitos indesejáveis, como financiá-la, associá-la aos ciclos económicos e evitar ciclos viciosos e, finalmente, como obter o compromisso dos trabalhadores, empregadores e governos. Foram já propostas muitas possibilidades, mas uma coisa é clara: a necessidade de contrabalançar obstáculos nos ciclos económicos e de proteger os trabalhadores individuais na economia formal e informal é um desafio substancial, mas que deve ser enfrentado.

O aumento das práticas de emprego flexível e da externalização da mão-de-obra, por exemplo na indústria da construção, teve impacto negativo sobre o nível de protecção social dos trabalhadores do sector da construção. Há indícios, em muitos países, de que alguns empregadores não contribuem para os fundos da segurança social relativamente aos trabalhadores que cumprem contratos temporários. Por conseguinte, os trabalhadores mais necessitados não recebem assistência médica, não têm férias pagas e não têm protecção contra a perda de salário quando estão impedidos de trabalhar devido ao desemprego, à doença, a acidentes ou à idade avançada. A necessidade de encontrar novos modos de estender os benefícios sociais aos trabalhadores temporários é fulcral para se evitar a instabilidade social e para contribuir para políticas de redução da pobreza.

B3 Segurança no local de trabalho

A segurança constitui uma das questões primordiais no local de trabalho, pois é um tema de preocupação para a maior parte dos trabalhadores e empregadores e, quando não está presente, é uma fonte importante de prejuízos nos Estados-membros. Muitas agências do sistema internacional defrontam-se directa ou indirectamente com este tema. O modo como os projectos de infra-estruturas são concretizados e como os sistemas de saúde ajudam a abordar este importante tema pode ser associado a outras dimensões de diversos tipos: em que condições laboram os trabalhadores migrantes ou vulneráveis, de que forma podem as tecnologias ajudar a melhorar as condições no local de trabalho, como devem ser realizados controlos e inspecções por parte dos órgãos locais e nacionais, como é que os sistemas de ensino podem ajudar a evitar os riscos e qual o papel central desempenhado pela governação.

	Sim	Não
3.1 A sua agência promove ou aconselha os países, directa ou indirectamente, no que se refere aos sistemas de saúde e segurança no trabalho a fim de evitar os acidentes no local de trabalho?		
3.2 Ajuda os Estados-membros a desenvolver sistemas e planos de acção coerentes de saúde e segurança no trabalho a nível nacional?		
3.3 A sua agência aborda as questões de segurança no âmbito das ocupações de alto risco no sector da agricultura, silvicultura, pescas, minas, construção, energia ou sectores semelhantes?		
3.4 As políticas desenvolvidas conduzem a uma melhoria das condições de trabalho, sobretudo na economia informal, a fim de eliminar o trabalho em condições de risco de insalubridade?		
3.5 Promovem uma cultura preventiva de segurança e saúde no trabalho e, portanto, estão a aumentar os níveis gerais de produtividade de uma forma sustentável?		
3.6 Quando a sua agência promove os seus domínios próprios de actividade, tem especialmente em conta as implicações em termos de saúde e segurança ocupacional para os trabalhadores directa ou indirectamente envolvidos?		

		Sim	Não
3.7	As políticas nacionais de segurança e saúde no trabalho apoiadas pela agência são desenvolvidas mediante consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores?		
3.8	A aplicação prática dessas políticas nos locais de trabalho é apoiada pela inspeção do trabalho do governo?		
3.9	Essa aplicação é apoiada pela participação activa dos trabalhadores ou empregadores?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

Há leis que regulam a segurança dos edifícios no que respeita aos utentes (por exemplo, para prevenir acidentes depois de acabar a construção). Paralelamente, há outras que focam a segurança durante o processo de construção (a fim de prevenir lesões dos trabalhadores da construção). Na prática, há pouca sinergia entre estas legislações, mas deve referir-se que não é difícil encontrar empresas de construção que, não aplicando a regulamentação do trabalho, são simultaneamente muito respeitadoras da regulamentação de construção, ou vice-versa. Há, pois, uma necessidade de maiores sinergias – nomeadamente na aplicação da regulamentação, na formação dos funcionários governamentais e outros agentes, no reforço da responsabilidade social das empresas, etc.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/global.htm>

Embora a indústria da construção seja uma fonte importante de emprego nos países pobres, este ramo de actividade suscita inúmeras questões: o emprego informal ou a contratação de trabalhadores migrantes, a presença de trabalhadores não-qualificados, maior externalização da mão-de-obra angariada através de agentes de emprego ou subempreiteiros e, posteriormente, posta ao serviço de um empreiteiro ou utilizador. É igualmente uma das ocupações mais perigosas: os trabalhadores da construção têm três a quatro vezes mais probabilidades do que os outros trabalhadores de morrer em acidentes de trabalho nos países industrializados, e três a seis vezes mais nos países em desenvolvimento. Muitas convenções, recomendações e códigos de práticas da OIT têm contribuído para a regulamentação das questões de segurança.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/health.htm>

B4 Saúde e trabalho

A saúde é uma preocupação de primeiro plano na maior parte das organizações internacionais. No entanto, este tema assume particular importância quando relacionado com os mercados de trabalho, por estar ligado a possíveis discriminações ou a despesas e investimentos significativos por parte dos governos e das empresas. A necessidade de educação e de uma ampla participação dos governos e dos parceiros sociais representados pelas associações de empregadores e de trabalhadores são aspectos cruciais para se obterem progressos neste domínio.

	Sim	Não
4.1 A sua agência promove directa ou indirectamente a aquisição de pelo menos um conjunto essencial de serviços de saúde de qualidade por parte da população trabalhadora e das suas famílias?		
4.2 Promove a aquisição desses serviços essenciais por parte das mulheres trabalhadoras?		
4.3 Promove o acesso a serviços essenciais de saúde para os trabalhadores da economia informal?		
4.4 Promove o acesso a serviços essenciais de saúde para os trabalhadores rurais?		
4.5 As actividades da sua agência promovem a implementação de programas de prevenção?		
4.6 Promovem informações e protecção em matéria de saúde no trabalho?		
4.7 A sua agência promove activamente políticas em matéria de VIH/SIDA destinadas a garantir o acesso ao emprego das pessoas afectadas por VIH?		
4.8 A sua agência está consciente da possível discriminação dos trabalhadores com VIH ou Tuberculose (TB) nas actividades normalmente apoiadas?		
4.9 A sua agência promove políticas destinadas a prevenir a transmissão do VIH no trabalho e prevê medidas compensatórias para as pessoas infectadas através da exposição ao VIH no âmbito do trabalho?		
4.10 A sua agência prevê ou promove, num contexto laboral, medidas em matéria ambiental destinadas a prevenir ou reduzir a transmissão aérea da Tuberculose (TB) entre trabalhadores e, se se justificar, da Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS), gripe das aves e outras doenças transmissíveis?		
4.11 A sua agência promove serviços de controlo adequados, para os trabalhadores e suas famílias, destinados a identificar e controlar a TB e o VIH/SIDA, de harmonia com as Normas Internacionais estabelecidas para estas doenças?		
4.12 A sua agência contribui para melhorar a legislação, as políticas prosseguidas e a educação a fim de contrariar o estigma e a discriminação e promover os direitos dos trabalhadores afectados pelo VIH ou pela TB no local de trabalho?		

Metodologias	Meios baseados no conhecimento	Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação 	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos 	<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

B5 Condições justas de trabalho

Os governos estão preocupados não só com os números do emprego e do desemprego, mas também com a qualidade dos postos de trabalho, na medida em que, tal como os trabalhadores e empregadores, estão conscientes das implicações da falta de condições de trabalho adequadas. A pessoa não é apenas um trabalhador; é também um elemento da sociedade. Homens e mulheres devem ser apoiados enquanto cidadãos, valorizando a sua cultura e educação, e apoiando a sua vida familiar e na comunidade, permitindo-lhes desfrutar de tempos livres para o lazer ou outras actividades, etc. Como pode verificar-se, trata-se de um aspecto transversal, por se relacionar com inúmeros domínios do sistema internacional: educação, direitos humanos, população e demografia, saúde, actividades de lazer como o turismo, etc. Esta abordagem está relacionada com o ciclo de vida que, de uma forma ou de outra, diz respeito a toda e qualquer organização internacional. Além disso, temáticas importantes como a discriminação e o assédio no trabalho são cada vez mais abordadas por todos os fóruns na arena internacional.

		Sim	Não
5.1	A sua agência promove, directa ou indirectamente, acções destinadas a evitar a discriminação no trabalho (com base no género, raça, etnia ou origem social dos trabalhadores)?		
5.2	A agência é favorável a um equilíbrio adequado entre as responsabilidades do trabalho e da família para homens e mulheres (por exemplo, proporcionando creches para crianças)?		
5.3	As actividades da sua agência promovem, directa ou indirectamente, a existência e aplicação efectiva de medidas de protecção à maternidade para as mulheres?		
5.4	Apoiam o desenvolvimento de políticas coerentes e integradas que melhorem a dignidade no trabalho e os níveis de produtividade (por exemplo, através da prevenção da violência e do assédio sexual no trabalho)?		
5.5	As políticas, estratégias, programas ou actividades da sua agência promovem, directa ou indirectamente, a protecção dos trabalhadores no que respeita ao seu horário de trabalho, incluindo a extensão e calendarização das horas diárias e semanais de trabalho e das férias anuais pagas?		
5.6	A sua agência já analisou até que ponto as convenções essenciais sobre as horas de trabalho são respeitadas nas actividades desenvolvidas, financiadas ou apoiadas pela sua agência a nível local ou nacional?		

Metodologias	Meios baseados no conhecimento	Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação 	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos 	<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa



Há um consenso no direito internacional de que os povos indígenas devem ter direitos de grupo, para além dos direitos humanos individuais garantidos a todos; no entanto, apenas a Convenção No. 169 da OIT o codifica. A preservação da sua identidade enquanto grupo é um valor em si mesmo. Esta convenção acordada tem diversas implicações em termos de acesso e de controlo sobre a terra, a pobreza rural, o acesso à educação e à saúde, a protecção social, bem como o processo de tomada de decisões desses grupos através da liberdade de associação.

Para mais informações, consultar: <http://www.ilo.org/public/english/indigenous/>



O tempo de trabalho tem sido um elemento importante para a acção da OIT desde a sua fundação em 1919 e desde a sua primeira convenção (sobre a Duração do Trabalho). No entanto, há ainda objectivos importantes que não foram totalmente atingidos, como a necessidade de limitar as horas excessivas de trabalho e de prever períodos de repouso adequados, incluindo o descanso semanal e as férias anuais. A globalização, a tecnologia e novos padrões de consumo têm vindo a impor-se, com grande impacto sobre o tempo de trabalho e sobre o modo de organização laboral. Em reacção a estes fenómenos, a OIT tem vindo a desenvolver certos instrumentos destinados a fazer frente a problemas como as horas de trabalho (incluindo o trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, a duração do trabalho e o tempo excessivo de trabalho), os períodos de repouso, as normas jurídicas incluindo o número de horas de trabalho e o trabalho nocturno, entre outros. Esses instrumentos desenvolvem métodos práticos para ajudar os trabalhadores, empregadores e governos a desenvolver e aplicar políticas e práticas adequadas a nível nacional e nos locais de trabalho.

Para mais informações, consultar:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/index.htm>

B6 Sistemas de pensões

As pensões de reforma estão relacionadas com inúmeros aspectos: políticas demográficas e de saúde, condições macroeconómicas, pobreza a nível local e nacional, governação e diferentes partes envolvidas, bem como o grau de informalidade, entre outros. Ainda mais importante, o processo de envelhecimento nos países industrializados e em desenvolvimento, a mudança de regimes noutros países em consequência de crises económicas ou orçamentais importantes e muitos outros factores têm dado origem a um debate mundial sobre o modo como os sistemas de pensões devem funcionar. Este debate está no centro de outro ainda mais complexo, sobre o modo como as diferentes gerações devem apoiar as que as precederam, ou sobre o papel do Estado enquanto fornecedor de serviços públicos básicos.

		Sim	Não
6.1	A sua agência promove, directa ou indirectamente, algum tipo de benefícios destinados à terceira idade, à invalidez e à sobrevivência, relativamente a algum sector da população?		

		Sim	Não
Em caso negativo:			
6.1.1	A sua agência tem enfrentado problemas relativos ao envelhecimento das populações e ao seu impacto sobre as actividades prosseguidas pela agência?		
6.1.2	A sua agência tem-se dedicado aos problemas decorrentes da invalidez ou deficiência em diferentes sectores ou actividades?		
6.1.3	A sua agência tem prestado assistência a famílias cuja principal fonte de sustento era uma pessoa que foi ferida ou morta em conflitos armados, crises económicas ou sociais, catástrofes naturais ou em consequência de toxicodependência, entre outras causas?		
Em caso afirmativo:			
6.2	As políticas, estratégias, programas ou actividades da agência promovem sistemas de pensões fiáveis e previsíveis para os trabalhadores no que se refere ao nível das pensões e situando-se, pelo menos, acima do nível nacional de pobreza?		
6.3	Promovem algum mecanismo para proporcionar benefícios semelhantes aos trabalhadores do sector informal ou rural?		
6.4	Incentivam uma elevada participação dos trabalhadores idosos na força de trabalho e facilitam a transição do trabalho para a reforma?		
6.5	Velam por que as contribuições (se estas forem pagas pelos trabalhadores, empregadores ou governos na economia formal) não sejam desperdiçadas (tendo em conta as tendências económicas e demográficas)?		
6.6	Promovem o investimento de reservas (caso tenham sido acumuladas) de tal forma que as mesmas contribuam para melhorar, a longo prazo, os níveis nacionais de emprego?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

C

C	DIREITOS E NORMAS NO TRABALHO.....	39
C1	Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.....	40
C2	Liberdade de associação	42
C3	Abolição do trabalho forçado.....	43
C4	Eliminação do trabalho infantil	45
C5	A não-discriminação.....	47
C6	Aplicação das normas internacionais do trabalho	49

C Direitos e Normas no Trabalho

As normas internacionais de trabalho (NIT) – incluindo as Convenções e as Recomendações (não vinculativas), códigos de práticas e orientações – são instrumentos importantes para assegurar que as políticas sociais e o desenvolvimento económico evoluem conjuntamente, no respeito dos direitos dos trabalhadores e da justiça social. As normas da OIT são debatidas, concebidas e adoptadas através de um processo tripartido que envolve os governos, trabalhadores e empregadores, reflectindo assim o amplo apoio a essas normas por parte dos parceiros sociais, os verdadeiros actores da economia.

O carácter tripartido das discussões que contribuíram para as Convenções e Recomendações constitui uma base essencial para que qualquer organização internacional implique os Estados-membros e outras partes interessadas na prestação de conselhos ou na promoção de políticas e actividades no âmbito da agenda internacional.

Desde 1919, a OIT adoptou 187 Convenções e 198 Recomendações, para além de toda uma série de Resoluções e outros instrumentos de políticas que abrangem um amplo leque de temas relacionados com o mundo do trabalho. Quer as Convenções, ainda que não tenham sido ratificadas por um determinado Estado-membro, quer as Recomendações, que não carecem de ratificação, incluem orientações seguras para a adopção de políticas relacionadas com todo o tipo de questões de emprego e de trabalho, constituindo assim um meio essencial para o desenvolvimento de acções em qualquer destes domínios. Esses instrumentos não devem ser ignorados na abordagem de qualquer tema económico e/ou social, ou relativo à evolução recente, inevitavelmente ligado à actividade produtiva. As normas são um instrumento legítimo para o desenvolvimento de políticas, dado o acordo entre as três partes envolvidas no processo de decisão. Dado que as Convenções são instrumentos vinculativos, uma vez ratificadas, tornam-se muito úteis para ajudar a alcançar acordos e parcerias tendo em vista a concretização de qualquer estratégia de desenvolvimento a nível local e nacional.

Os princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT – liberdade de associação e de negociação colectiva, igualdade e não-discriminação, e abolição do trabalho infantil e do trabalho forçado – são considerados como as bases para o trabalho digno e todos os Estados-membros da OIT assumiram o compromisso de os respeitar. Esses princípios e direitos fazem parte de uma série de direitos humanos fundamentais e definem uma base social universal de padrões mínimos no mundo do trabalho. Outros instrumentos da OIT estabelecem padrões internacionalmente acordados relativamente a uma ampla série de temas e servem de guia de orientação para o direito interno, as políticas e práticas adoptadas a nível nacional, local e empresarial. Além de respeitarem os direitos fundamentais, todas as Normas Internacionais do Trabalho que foram ratificadas por um Estado-membro são vinculativas e a legislação nacional tem de ser compatibilizada com elas. Os órgãos únicos de supervisão da OIT implicam os governos no diálogo sobre problemas na aplicação das normas, e servem como fontes de informação úteis em matéria de legislação e práticas em determinados países.

Para mais informações sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho, consultar:

www.ilo.org/declaration

Para mais informações sobre normas internacionais de trabalho, consultar:

www.ilo.org/normes

C1 Princípios e direitos fundamentais no trabalho

Os Princípios e direitos fundamentais no trabalho, consagrados na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, não são apenas do âmbito da OIT. Pelo contrário, estão intimamente ligados aos direitos humanos, à realização da paz e coesão social e à natureza humana. Embora o progresso da ciência e da tecnologia tenha dado muitos contributos no sentido de alcançar uma vida melhor para a Humanidade, infelizmente esses avanços coexistem ainda com graves violações dos direitos humanos fundamentais, incluindo a privação de liberdades elementares como a liberdade de associação – elemento central dos processos democráticos e da coesão social –, a existência de tráfico de seres humanos e de trabalho forçado, a existência de trabalho infantil nas suas piores formas e a discriminação sob diversas formas (género, raça, etnia, etc.).

Todos os países são obrigados a respeitar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, tal como definidos na Declaração da OIT, mesmo que não tenham ratificado todas as Convenções abrangidas por essa Declaração. As agências internacionais têm ligações com estas questões fundamentais de uma maneira ou de outra, na medida em que se relacionam com seres humanos. Quando confrontadas com questões de governação, direitos humanos, educação e saúde nas regiões rurais e urbanas, sectores económicos, produtividade, comércio, ambiente, políticas macroeconómicas, organização industrial, turismo ou comunicações, entre muitas outras, as agências podem claramente identificar problemas concretos relacionados com um ou mais destes quatro princípios e direitos fundamentais no trabalho. A necessidade de ter em conta esses princípios e de ajudar os Estados-membros e outros mandantes a aplicá-los é não só um desafio, mas também um objectivo essencial do sistema internacional.

		Sim	Não
1.1	A sua agência desenvolve, directa ou indirectamente, actividades destinadas a ajudar os Estados-membros a cumprirem os seus compromissos de aplicar a Declaração de 1998 da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho?		
1.2	Embora a sua agência possa não prestar conselhos aos Estados-membros sobre esses princípios, promove directa ou indirectamente a inclusão de actividades que conduzam a uma melhor aplicação destes princípios e direitos fundamentais?		
1.3	A sua agência levou a cabo recentemente alguma actividade ou programa conducente a eventuais mudanças, pelo facto de ter sido detectada uma violação de algum princípio ou direito fundamental no trabalho?		
1.4	As políticas, estratégias, programas ou actividades da sua agência apoiam especificamente um Estado-membro, ou incluem alguma acção destinada a ajudar directamente um Estado-membro a cumprir os seus compromissos face à Declaração de 1998 da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho no que se refere aos seguintes aspectos:		
1.4.1	Liberdade de associação e reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva?		
1.4.2	Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (escravatura, servidão, tráfico de seres humanos, etc.)?		
1.4.3	Abolição efectiva do trabalho infantil, em especial das piores formas de trabalho infantil?		
1.4.4	Eliminação da discriminação no domínio do emprego e da actividade profissional?		
1.5	Na preparação de planos ou estratégias de desenvolvimento nacional ou local (por exemplo, estratégias nacionais, DERP, CCA/UNDAFs ou Estratégias de Assistência aos Países), a sua agência ajuda a analisar até que ponto um país respeita os princípios e direitos fundamentais no trabalho?		
1.6	Caso uma análise dessa natureza seja efectuada, as organizações de empregadores e os sindicatos a nível local e nacional são consultados?		

		Sim	Não
1.7	A sua agência sente-se implicada na execução do compromisso de um Estado-membro de respeitar plenamente os princípios e direitos fundamentais no trabalho, como condição para a concessão de empréstimos, a prestação de assistência técnica ou o financiamento de projectos de desenvolvimento de infra-estruturas ou outro tipo de acções?		
1.8	A sua agência dispõe de uma política específica em matéria de medidas de salvaguarda destinadas a garantir que os direitos laborais, sobretudo os princípios e direitos fundamentais no trabalho, são sistematicamente respeitados e não serão prejudicados nas actividades das políticas e programas próprios da agência?		
1.9	A sua agência dispõe de ferramentas/orientações ou actividades específicas, como actividades de promoção e formação, destinadas a ajudar o seu pessoal a melhor compreender e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho em todas as suas actividades?		
1.10	Caso a sua agência disponha efectivamente dessas ferramentas/orientações, as mesmas têm sido partilhadas com outras agências?		
1.11	A sua agência consultou as Convenções e Recomendações da OIT, acordadas em regime tripartido entre os governos, os trabalhadores e empregadores, na abordagem destes princípios e direitos fundamentais?		
1.12	A sua agência tirou partido do amplo apoio a estas Convenções e Recomendações acordadas, ao ajudar a concretizar os seus próprios objectivos?		
1.13	A sua agência dispõe de políticas, estratégias, programas ou actividades específicos a fim de formar/informar os trabalhadores e empregadores sobre os seus direitos, benefícios e obrigações laborais, no exercício de actividades do seu ramo?		
1.14	A sua agência consulta normalmente intervenientes que não sejam os governos, em especial os trabalhadores e empregadores, sobre a aplicação dos princípios e direitos fundamentais a nível nacional ou local?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

A liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva são direitos humanos fundamentais. Além disso, os estudos sobre o impacto económico dos direitos sindicais têm detectado uma relação positiva entre uma forte liberdade de associação, a competitividade económica e o elevado índice de exportações na indústria. Outros estudos têm sugerido que a estabilidade social incentivada pelo diálogo social activo apresenta um valor superior à competitividade salarial, entre os factores considerados pelas empresas que procuram investir em países estrangeiros.

Apesar de a liberdade de associação ser um direito humano fundamental e parte de um sistema democrático que funciona adequadamente, continuam a verificar-se em todo o mundo violações graves da liberdade de associação, incluindo a repressão e o assassinato de sindicalistas. O sistema das Nações Unidas, incluindo as instituições financeiras internacionais, podem ajudar, abordando as razões sociais e políticas para que certos países continuem a violar os direitos das organizações sindicais e patronais, utilizando todos os meios disponíveis para encorajar os países a respeitá-los e a evitar políticas ou medidas que os prejudiquem. Um argumento essencial, para além dos direitos humanos elementares, é a influência positiva da liberdade de associação sobre o desenvolvimento económico.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/subject/freedom.htm>

Os esforços para aplicar normas laborais têm sido frequentemente mal interpretados, como sendo «antiempresas», «favoráveis à rigidez dos mercados», «desincentivos ao investimento», ou como «um obstáculo ao desempenho e à competitividade económica». Mas os códigos de conduta e as iniciativas de responsabilidade social das empresas abrangem cada vez mais os princípios e direitos fundamentais no trabalho; os investidores e consumidores socialmente conscientes estão a promover produtos fabricados em condições laborais adequadas e há cada vez mais indícios e reconhecimento internacional de que:

- O cumprimento das normas do trabalho está frequentemente associado a melhorias de produtividade e a um melhor desempenho económico;
- O respeito dos direitos fundamentais dos trabalhadores na actividade laboral pode dar um contributo essencial para a redução da pobreza;
- Um quadro internacional baseado em princípios e direitos fundamentais no trabalho assegura uma plataforma comum de acção na economia global: é do interesse de todos garantir que as normas são integralmente aplicadas;
- A boa governação exige a adopção e aplicação de normas laborais;
- Os direitos fundamentais dos trabalhadores na vida profissional são direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Os direitos humanos são indivisíveis e têm de ser aplicados a todos.

Para mais informações, consultar:

<http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labor-Standards/default.asp>;

<http://www.tuc.org.uk/international/tuc-12794-f0.cfm>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>

C2 Liberdade de associação

A liberdade de associação é um direito humano democrático e a democracia é essencial para o desenvolvimento económico e social. Assim, garantir uma voz aos trabalhadores e empregadores, bem como a capacidade de se fazerem representar, são aspectos essenciais para o funcionamento eficaz não só dos mercados de trabalho, mas também das estruturas gerais de governação a nível nacional. O direito à organização e negociação colectiva é, pois, um elemento importante, que todas as organizações internacionais devem ter em conta no cumprimento dos objectivos previstos nos mandatos respectivos.

		Sim	Não
2.1	A sua agência desenvolve alguma política, estratégia, programa ou actividade relacionado, directa ou indirectamente, com a liberdade de associação?		
2.2	A sua agência já ponderou a função exercida pela liberdade de associação na concretização das finalidades da própria agência nas políticas desenvolvidas?		
2.3	A sua agência promove e respeita o direito dos empregadores e dos trabalhadores, bem como os direitos de outros grupos de interesses, de se organizarem e de exprimirem livremente as suas preocupações no desenvolvimento das políticas, estratégias, programas e actividades próprios da agência?		
2.4	As políticas, programas e actividades desenvolvidos pela sua agência relacionam-se directa ou directamente com a negociação colectiva nos domínios de actividade da sua agência?		
2.5	Nos países onde actua, a sua agência já identificou alguma forma de violação da liberdade de associação e de negociação colectiva nos domínios de acção respectivos?		
2.6	Já identificou algum modo de justificar a violação do direito de organização e de negociação colectiva?		
2.7	A sua agência alguma vez teve de manifestar essas preocupações junto de interlocutores em diversos países?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

C3 Abolição do trabalho forçado

Para muitas pessoas, a escravatura e o tráfico de pessoas parecem coisas do passado. Infelizmente, tal não é verdade em muitas regiões do mundo e em muitos domínios de actividade, não só nos países em desenvolvimento, mas também nos países industrializados. Para que este fenómeno horrendo possa ser combatido e eliminado, é necessário que todo o sistema internacional esteja consciente da sua existência e tente combatê-lo activamente. Há muitas dimensões em causa: trabalhadores migrantes sujeitos ao tráfico; exploração sexual de crianças e de mulheres; toxicodependência; actividades económicas como a indústria mineira, a agricultura, a construção, o turismo e muitas outras com probabilidades de incluir este tipo de práticas; a corrupção a nível local e nacional, etc. Estes aspectos estão igualmente relacionados com políticas económicas e sociais como a educação, saúde, comércio e produtividade. O modo como os sistemas mundiais de produção ou as zonas industriais de exportação podem estar ligados a este tipo de crimes é igualmente uma fonte de preocupação.

		Sim	Não
3.1	A sua agência desenvolve, directa ou indirectamente, alguma política, estratégia ou programa para combater o trabalho forçado ou obrigatório nos Estados-membros?		
3.2	No âmbito das actividades normais da sua agência, já identificou alguma forma de violação relacionada com trabalho forçado?		
3.3	No âmbito das actividades normais da sua agência, alguma vez se viu confrontado com Estados-membros ou outras partes interessadas que justificassem a existência de trabalho forçado como meio para aumentar a produtividade ou reduzir a pobreza?		
3.4	A sua agência defronta-se, directa ou indirectamente, com a questão do trabalho forçado ou obrigatório?		
3.5	As actividades da sua agência focam a questão do tráfico de pessoas?		
3.6	As actividades da sua agência focam a questão da escravatura ou da servidão por dívidas?		
3.7	A sua agência desenvolveu algum instrumento para fazer frente aos problemas acima referidos?		
3.8	A sua agência monitoriza e avalia as actividades a fim de prevenir ou eliminar essas formas de trabalho forçado?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

O trabalho forçado pode incluir a escravatura tradicional, o recrutamento coercivo, o trabalho em servidão que está ligado ao ciclo vicioso da dívida e o tráfico de seres humanos.

As acções destinadas a combater o tráfico de seres humanos focam frequentemente os factores «do lado da oferta», especialmente a pobreza, o desemprego e os factores socioculturais nas comunidades de origem. Mas é também essencial abordar os factores «do lado da procura» nos locais de destino – que podem ser uma combinação de desejos dos clientes/consumidores, do interesse directo das empresas em explorar as pessoas sujeitas ao tráfico (relativamente ao qual as mulheres e crianças são especialmente vulneráveis), e do carácter não-regulado dos sectores económicos, que torna a exploração um risco menor ou nulo para os exploradores. As implicações requerem uma acção dos países de origem e de destino. É também importante contribuir para sistemas de migração regulados, ordeiros e humanizados. As tentativas de pôr termo ao tráfico através de políticas de migração restritivas têm frequentemente o efeito oposto, indesejado, de encorajar o tráfico e de ajudar e incitar os traficantes.

Queira consultar: <http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>
http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_human_beings.html
http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_protocol.html

Há um lado escuro da pobreza, sobretudo no Sul da Ásia, onde milhões de trabalhadores são sujeitos a servidão pelos seus empregadores, obrigados a trabalhar a troco de salários baixos ou nulos, pelo facto de terem os seus rendimentos retidos pelo empregador ou por um intermediário a fim de reembolsar uma dívida em curso. A partir das actividades da OIT, há alguns ensinamentos a reter:

- As instituições de poupança e de crédito podem alargar os serviços financeiros aos agregados familiares mais pobres que correm o risco de ficar endividados ou que ficaram legalmente libertos do endividamento;
- Diferentes tipos de serviços financeiros devem ser especificamente destinados às famílias pobres: a ênfase deve ser dada à constituição de património, à diversificação das fontes de rendimento e à redução da vulnerabilidade;
- Os serviços de microcrédito, por si só, não irão resolver a dependência da dívida. Devem ser associados a serviços complementares não-financeiros a fim de alcançar uma redução sustentável da pobreza;
- Empoderamento (*Empowerment*) social: difusão de mensagens de consciencialização social sobre temas como os direitos laborais, cuidados de saúde ou os procedimentos para aceder aos regimes do Estado;
- Educação: o carácter intergeracional do trabalho em servidão implica a necessidade de centrar o ensino nas crianças e nos jovens;
- A formação para a aquisição de qualificações – para adultos e adolescentes – irá ajudar as famílias a diversificar as suas fontes de rendimento e a serem menos dependentes do senhorio ou empregador;
- Saúde: as despesas de saúde são alavancas essenciais da dívida, pelo que é importante proporcionar serviços de saúde preventiva e curativa para a população-alvo.
- Para as piores formas de servidão por dívidas, o cumprimento da legislação seria adequado mas complicado.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/daru.pdf>
<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/churchguer.pdf>

C4 Eliminação do trabalho infantil

Todo o trabalho infantil, especialmente nas suas piores formas, deve ser eliminado. O trabalho infantil constitui não só um atentado contra a natureza humana e os direitos humanos, como também uma ameaça para o progresso económico e social futuro em todo o mundo. O comércio, a concorrência e a eficiência económica não devem ser pretextos para este tipo de abuso. Há muitas dimensões presentes nos mandatos de todas as agências internacionais: direitos humanos, migração, desenvolvimento económico e social, criminalidade, VIH/SIDA, comércio, desenvolvimento rural, sistemas de saúde e de ensino, políticas para a infância e a população e muitas outras.

		Sim	Não
4.1	A sua agência promove directa ou indirectamente a eliminação das piores formas de trabalho infantil nos Estados membros?		
4.2	São tomadas medidas para garantir que a política, estratégia, programa ou actividade não têm, directa ou indirectamente, consequências negativas para o trabalho infantil?		
4.3	A sua agência já utilizou instrumentos como as Convenções Internacionais do Trabalho Nos. 138 e 182 tendentes à eliminação das piores formas de trabalho infantil?		
4.4	Os sistemas de monitorização e de avaliação utilizados pela sua agência nas suas actividades normais avaliam as formas possíveis de impacto sobre o trabalho infantil?		
4.5	São utilizados indicadores relativos ao trabalho infantil entre um conjunto de indicadores sobre o impacto da política, estratégia, programa e actividade em causa?		

		Sim	Não
4.6	São regularmente coligidos dados sobre trabalho infantil?		
Em caso afirmativo:			
4.6.1	A agência cria os recursos necessários para recolher e analisar esses dados?		
4.6.2	A sua agência partilha esses dados com outras agências interessadas?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

As piores formas de trabalho infantil expõem a criança a riscos para a saúde e a segurança e a riscos morais, bem como a abusos e danos físicos, psicológicos e emocionais. Esta situação é, em si mesma, uma violação dos direitos humanos fundamentais e tem-se demonstrado que prejudica o desenvolvimento das crianças, podendo causar danos físicos ou psicológicos ao longo de toda a vida. A evidência aponta para uma nítida relação entre a pobreza do agregado familiar e o trabalho infantil, e esta forma de trabalho perpetua a pobreza ao longo de gerações, mantendo os filhos dos pobres fora da escola e limitando as suas perspectivas de mobilidade social na escala ascendente. Esta desvalorização do capital humano tem sido associada a um crescimento económico e um desenvolvimento social lentos.

Para evitar a utilização inadvertida do trabalho infantil em projectos:

- Vele pelo planeamento desde uma fase precoce a fim de prever apenas o emprego de adultos;
- Acorde com os grupos-alvo em que não serão utilizadas crianças;
- Adapte mecanismos de monitorização a fim de inspeccionar a existência de trabalho infantil;
- Adapte medidas punitivas previamente anunciadas relativamente aos participantes que empreguem mão-de-obra infantil (por exemplo, perda de crédito ou de assistência técnica);
- Inclua incentivos positivos para que as crianças de áreas-alvo tenham acesso à escolaridade;
- Integre mecanismos de socorro, reabilitação e compensação para as crianças negativamente afectadas pelo trabalho infantil.

Para mais informações, consultar:

<http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labor-Standards/default.asp>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/about/implementation/ipec.htm>

<http://www.ilo.org/iloroot/public/english/standards/ipec/doc-view.cfm?id=3319>

A agricultura é o sector económico em que se encontra mais de 70 por cento do trabalho infantil. Estima-se que cerca de 132 milhões de crianças com menos de 15 anos de idade trabalham em empreendimentos rurais e plantações em todo o mundo. Para além do número gritante de crianças envolvidas, diversas outras características tornam o trabalho infantil na agricultura um problema sério e particularmente difícil de eliminar.

Os trabalhadores infantis na agricultura trabalham num dos três sectores mais perigosos para a sua saúde e segurança (juntamente com a construção e a indústria mineira). As crianças podem ser mortas, feridas ou sofrer danos para a sua saúde, em virtude do trabalho exercido. Além disso, começam frequentemente a trabalhar desde tenra idade, ou seja, desde os 5, 6 ou 7 anos.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/iloroot/public/english/standards/ipec/doc-view.cfm?id=2799>

O Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) da OIT pretende eliminar gradualmente o trabalho infantil reforçando as capacidades nacionais para fazer frente a este problema importante, através da criação de um movimento mundial para o combater. Além disso, o IPEC está atento a todas as oportunidades para contribuir para os debates nacionais sobre a aplicação das Convenções da OIT. Tais debates podem influenciar os relatórios dos governos sobre as Convenções ratificadas, abrindo assim esse processo a um grande número de funcionários governamentais e de representantes dos empregadores e dos trabalhadores. Isto é especialmente importante no caso da Convenção No. 182, que abrange muitos aspectos que ultrapassam o contexto directo da legislação laboral (como as práticas análogas à escravatura, o tráfico de pessoas, a exploração sexual e as actividades ilícitas).

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/about/implementation/ipec.htm>

e: <http://www.ilo.org/iloroot/public/english/standards/ipec/doc-view.cfm?id=3319>

C5 A não-discriminação

O problema da discriminação tem-se atenuado em todo o mundo, mas está ainda presente em muitos locais e é ainda visível nalguns domínios da actividade humana. Muitas vezes a discriminação em função da origem étnica, raça, religião ou género, está na origem de muitos conflitos armados, da instabilidade social, da pobreza e de muitas outras ameaças. Ao desenvolver uma política demográfica ou uma estratégia de educação ou de saúde, ou ao abordar a produtividade, as questões de migração ou qualquer outro domínio de actividade das organizações internacionais, é muito importante ter uma visão susceptível de detectar imediatamente e de resolver os inúmeros problemas relacionados com a discriminação, quer numa perspectiva de género, quer noutra dimensão. A integração da dimensão de género tem estado na ordem do dia ao longo de muitos anos e está actualmente consagrada no sistema internacional como uma prática comum. No entanto, há outras formas de discriminação igualmente importantes, pelo que devem também ser desenvolvidas acções para as eliminar.

		Sim	Não
5.1	As políticas, programas e actividades desenvolvidos pela sua agência estão relacionados, afectam ou são afectados por alguma forma de discriminação no trabalho, nomeadamente em função do género, da raça, da origem étnica, da religião ou de outros factores?		
5.2	A sua agência tem prosseguido directa ou indirectamente alguma actividade destinada a combater a discriminação no trabalho como meio de vencer a pobreza ou como uma questão de desenvolvimento?		
5.3	A sua agência recolhe periodicamente estatísticas relevantes desagregadas por sexo ou em função de outras variáveis consideradas como fontes de discriminação no trabalho, no âmbito das suas actividades?		

		Sim	Não
5.4	A sua agência dispõe de directrizes institucionais ou de orientações discricionárias para a integração da dimensão de género nas actividades desenvolvidas?		
5.5	A agência efectua sistematicamente análises de género a fim de identificar, monitorizar e avaliar o impacto diferencial das políticas, estratégias, programas ou actividades sobre as mulheres e os homens e a fim de orientar a sua implementação para a igualdade de género?		
5.6	A agência analisa sistematicamente outros factores de discriminação (como a raça, a origem étnica, a religião, a condição social, a deficiência, a origem nacional, a língua, a idade, etc.) a fim de avaliar o impacto das suas políticas ou actividades no combate à discriminação no trabalho?		
5.7	A agência define os requisitos necessários para a implementação e monitorização das questões de género nos acordos contratuais com agências de execução, implementação e cooperação ou com interlocutores a nível local ou nacional?		
5.8	As políticas, estratégias, programas ou actividades da sua agência reconhecem concretamente o contributo económico da diversidade para as economias produtivas e de assistência?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa



A ausência de discriminação é um direito humano fundamental e revela-se essencial para que os trabalhadores possam escolher livremente o seu emprego, desenvolver todas as suas potencialidades e obter recompensas económicas com base no mérito. A eliminação da discriminação no local de trabalho tem igualmente benefícios económicos significativos. Os empregadores que a eliminam têm acesso a uma mão-de-obra mais vasta e diversificada. Os trabalhadores que gozam da igualdade de oportunidades e de tratamento têm mais acesso à formação, recebem frequentemente salários mais altos e contribuem para melhorar a qualidade geral da força de trabalho. Os rendimentos de uma economia globalizada são distribuídos de uma forma mais justa numa sociedade onde há igualdade, conduzindo a maior estabilidade social e a um apoio público mais amplo a um maior desenvolvimento económico. As normas laborais da OIT em matéria de não-discriminação proporcionam ferramentas para eliminar todos os aspectos da discriminação no trabalho e na sociedade em geral. Constituem igualmente uma base para que as estratégias de integração da dimensão de género possam ser aplicadas no domínio laboral.

A igualdade de género enfrenta um grande número de ameaças. Por exemplo, abordar a questão dos direitos de sucessão e de propriedade é frequentemente determinante para garantir que as mulheres das regiões rurais e as mulheres agricultoras – que são empreendedoras agrícolas por natureza e que muitas vezes são exclusivamente responsáveis pela produção e indústria alimentar e por alimentar as suas famílias – possam ter acesso a serviços de extensão agrícola, ao crédito, etc.

Outro aspecto diz respeito às políticas, estratégias, programas ou actividades destinados a proteger as mulheres e raparigas vulneráveis em relação ao tráfico destinado a diferentes formas de exploração da mão-de-obra, os quais devem dirigir-se às famílias, sobretudo aos seus membros do sexo masculino, que são frequentemente aqueles que decidem quem contribui para o rendimento da família e de que forma.

Embora na maior parte dos casos a liberalização do comércio tenha resultado numa maior participação da mão-de-obra feminina, é importante examinar a segregação no trabalho em função das tendências de género: as mulheres estão sobrerrepresentadas nos postos de trabalho com piores condições e com salários mais baixos na economia informal; as condições de trabalho nas zonas industriais de exportação, onde as mulheres tendem a concentrar-se, são frequentemente muito deficientes, etc.

Ao promover oportunidades iguais em matéria de ensino para os jovens de ambos os sexos, é importante não só promover o ensino das raparigas, mas também garantir que os rapazes e as raparigas são mantidos no sistema de ensino e adequadamente preparados para terem um acesso amplo e igual às oportunidades do mercado de trabalho.

Para mais informações, consultar:

http://ec.europa.eu/europeaid/projects/gender/toolkit_en.htm

O Programa da OIT sobre Género, Pobreza e Emprego apoia os esforços para reduzir a pobreza. O programa destina-se a uma maior tomada de consciência acerca das ligações entre pobreza, género e emprego, e a reforçar as capacidades nacionais para formular e adoptar políticas sensíveis à dimensão de género e programas de combate à pobreza e à exclusão social através do trabalho digno, bem como para melhorar a qualidade do emprego das mulheres. Propõe também que a eliminação das desigualdades e da discriminação em função do género se torne uma parte integrante da agenda de combate à pobreza.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/informal/gpe>

C6 Aplicação das normas internacionais do trabalho

O cumprimento das normas internacionais do trabalho não só protege os direitos dos trabalhadores, mas promove igualmente a confiança nas empresas e o respeito pelo Estado de direito. As normas internacionais do trabalho abrangem toda a panóplia de questões de emprego e de mão-de-obra, incluindo os direitos das empresas e dos trabalhadores, as responsabilidades dos governos e das entidades que promovem o diálogo social envolvendo governos, trabalhadores e empregadores, ou a negociação bipartida entre os empregadores e trabalhadores de acordo com os princípios e regras acordados. Os acordos respeitadores das normas internacionais de trabalho impedem que os países entrem na concorrência destrutiva ao procurarem obter vantagens relativas no comércio mundial. Melhorar o direito do trabalho com base nas normas internacionais do trabalho contribui para a convergência na legislação das empresas e para maior transparência nos domínios de investimento.

Todas as normas internacionais de trabalho, quando ratificadas pelos Estados-membros, tornam-se instrumentos vinculativos que se reflectem no direito nacional. Abrangem toda uma série de temas que, na sua maioria, estão relacionados com diversos domínios de acção abrangidos pelos mandatos de muitas organizações internacionais. Assim, o elenco de Convenções e Recomendações constitui um conjunto único de instrumentos que podem revelar-se bastante úteis na abordagem de temas específicos e tem a vantagem de facilitar os compromissos nacionais e a legitimidade dos mandantes nacionais.


A OIT tem como mandato estabelecer as normas internacionais de trabalho e fiscalizar a sua aplicação nos Estados-membros que as ratificaram. Para esse efeito, a OIT dispõe de um sistema de supervisão elaborado, que existe desde 1919 e que sempre teve excelente reputação na comunidade internacional.

		Sim	Não
6.1	As políticas, estratégias, programas ou actividades da sua agência estão directa ou indirectamente relacionados com a promoção e/ou aplicação das normas internacionais do trabalho pertinentes?		
6.2	A sua agência está consciente e tem em conta as normas internacionais do trabalho pertinentes quando trata de questões relacionados com o mandato da agência?		
6.3	A sua agência tem em conta as convenções pertinentes ratificadas por um determinado Estado-membro nos contactos com esse país, no que se refere às questões relacionadas com o mandato da agência?		
6.4	A sua agência tem promovido o cumprimento das normas internacionais de trabalho como meio para atingir o trabalho digno?		
6.5	Nos Estados-membros em que a sua agência está implantada, as políticas, estratégias, programas ou actividades prosseguidos destinam-se especificamente a:		
6.5.1	Promover a ratificação das normas internacionais de trabalho pertinentes?		
6.5.2	Reforçar a capacidade para aplicar efectivamente as convenções ratificadas?		
6.5.3	Dar seguimento às observações e conclusões dos órgãos de supervisão da OIT e ajudar a encontrar soluções para os problemas identificados?		
6.5.4	Promover a divulgação e o conhecimento das normas internacionais de trabalho?		
6.6	Caso a sua agência não tenha em conta o compromisso assumido por um país face às normas internacionais de trabalho, já identificou as razões por que o não faz?		
6.7	A sua agência considerou a possibilidade de estabelecer compromissos entre as normas internacionais de trabalho e outras variantes económicas ou sociais?		
6.8	Em caso afirmativo, esses compromissos estão relacionados a curto ou longo prazo, designadamente, com a evolução das políticas adoptadas?		
6.9	Em caso afirmativo, estão relacionados com factores económicos como a produtividade, a competitividade, os sistemas de produção mundiais ou outras questões relacionadas?		
6.10	Esses compromissos estão relacionados com questões sociais ou culturais?		
6.11	A sua agência utiliza o conhecimento e as ferramentas contidos nas Convenções e Recomendações da OIT como meio de ajudar os países a aplicar e ratificar as normas internacionais de trabalho?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa



A Comissão de Peritos da OIT sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações fez observações sobre mais de 800 casos de problemas na aplicação das Convenções da OIT ratificadas, que iam desde casos graves de trabalho forçado e de trabalho infantil a problemas mais técnicos no domínio da segurança social e da segurança e saúde no trabalho. O sistema das Nações Unidas pode ajudar a promover a aplicação das normas, identificando domínios prioritários para um melhor cumprimento das normas laborais e incentivando o diálogo social em torno destas questões.

Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

D

D	GOVERNAÇÃO E DIÁLOGO SOCIAL	55
D1	Promover a boa governação: direito e instituições do trabalho	55
D2	Fortalecer e envolver os parceiros sociais e promover o diálogo social.....	58

D Governação e Diálogo Social

O conceito do trabalho digno contribui para reforçar a boa governação, o diálogo e a consulta dos parceiros interessados e a negociação, como estratégias destinadas a assegurar a máxima participação na formulação e aplicação efectiva das políticas económicas e sociais com incidências para o mundo do trabalho. Esta questão importante e distinta, que constitui a Agenda do Trabalho Digno, não é apenas um método para se atingir a compreensão, o equilíbrio, a negociação, o consenso e a paz, mas também um objectivo fundamental, enquanto essência da governação democrática no mundo do trabalho.

O tripartismo no mundo do trabalho refere-se ao diálogo social entre governos, empregadores e trabalhadores, enquanto actores directos e efectivos da economia. Exige organizações de empregadores e de trabalhadores representativas e em bom funcionamento, referidas como parceiros sociais dos governos. Do mesmo modo, o tripartismo efectivo e o diálogo social requerem um forte compromisso e capacidades da parte dos governos e, em especial, dos ministérios do trabalho e do emprego, bem como um sólido respeito pelas instituições e normas que regem esse diálogo.

O tripartismo e o diálogo social são fundamentais para assegurar o máximo contributo de todos os actores em causa para a política económica e social e, nomeadamente, para toda uma série de questões, como a saúde pública e a protecção do ambiente. As questões mais limitadas podem ser tratadas numa abordagem sectorial do diálogo social e do tripartismo. Uma boa gestão da mão-de-obra, incluindo instituições públicas eficientes no tratamento das questões de trabalho e de emprego, a recolha de estatísticas laborais e a inspecção do trabalho são, todas elas, componentes essenciais para assegurar a implementação dos objectivos do trabalho digno, e proporcionam um meio para abordar igualmente questões de desenvolvimento mais vastas.

Para mais informações sobre diálogo social e governação, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/>

D1 Promover a boa governação: direito e instituições do trabalho

As instituições e a boa governação são actualmente questões da maior importância. Tem sido reconhecido que a boa governação é uma condição prévia para muitas políticas, estratégias e actividades desenvolvidas pelo sistema internacional. Muitos fracassos passados podem ser explicados por uma governação deficiente ou até nula. O necessário primado da lei, o combate à corrupção e às más práticas e o reforço das verificações e equilíbrios nos países e no sistema multilateral são apenas alguns dos factores determinantes de intervenções bem sucedidas.

O reforço institucional é um aspecto crucial para qualquer organização internacional e é fundamental quando se procura integrar o trabalho digno e o emprego produtivo nos mandatos das organizações. O direito e a regulamentação do trabalho e a capacidade dos Estados-membros para os executar são questões importantes para um amplo conjunto de interesses, independentemente da sua natureza. Todas as organizações lidam com trabalhadores e locais de trabalho, com salários e regulamentos, com muitas características relacionadas com o mundo do trabalho. O modo como o trabalho digno pode ser de melhor forma atingido pelo reforço das instituições, incluindo o tripartismo e o diálogo, está, pois, intimamente associado às actividades diárias da sua agência.

		Sim	Não
1.1	A sua agência está directa ou indirectamente envolvida na prestação de conselhos em matéria de políticas, no que se refere ao direito e à regulamentação do trabalho no âmbito do seu mandato?		

		Sim	Não
1.2	Em caso afirmativo, utilizou especificamente, ou referenciou as Convenções e Recomendações da OIT, ou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT?		
1.3	Mesmo que não tenha estado directamente envolvida no direito e na regulamentação do trabalho, a sua agência sabe quais são as implicações das leis do trabalho para todo um conjunto de actividades humanas relacionadas com o mundo do trabalho, especialmente as que se prendem com o mandato da sua agência?		
1.4	As políticas, estratégias ou programas da sua agência tiveram de focar, directa ou indirectamente, os seguintes domínios do direito e da regulamentação do trabalho:		
1.4.1	Liberdade de associação (por exemplo, a fim de dispor de sindicatos ou de associações de empregadores)?		
1.4.2	Negociação colectiva (por exemplo, a fim de estabelecer salários)?		
1.4.3	Relação de emprego (por exemplo, tipo de emprego e contratos de serviços)?		
1.4.4	Resolução de diferendos laborais?		
1.4.5	Acesso à justiça?		
1.4.6	Trabalho infantil (sob qualquer forma)?		
1.4.7	VIH/SIDA ou outras doenças?		
1.4.8	Horas de trabalho?		
1.4.9	Trabalhadores com responsabilidades de família?		
1.4.10	Determinação de salários?		
1.4.11	Segurança e saúde no trabalho?		
1.4.12	Não-discriminação?		
1.4.13	Igualdade de género?		
1.5	A sua agência tem participado directa ou indirectamente na prestação de conselhos aos Estados-membros sobre a reforma da legislação do trabalho?		
1.6	As políticas, estratégias, programas ou actividades da sua agência têm-se destinado a reforçar a aplicação do direito e da regulamentação do trabalho pelos Estados-membros?		
1.7	A agência tem participado directa ou indirectamente em quaisquer políticas, estratégias, programas ou actividades destinados a desenvolver ou reforçar as instituições do mercado de trabalho, tais como a administração do trabalho, os serviços de emprego, a inspecção do trabalho, os tribunais do trabalho e os órgãos de resolução de diferendos laborais?		
1.8	Ao formular, implementar, monitorizar ou avaliar as políticas, estratégias, programas ou actividades, a sua agência envolve regularmente as organizações de empregadores?		
1.9	Ao formular, implementar, monitorizar ou avaliar as políticas, estratégias, programas ou actividades, a sua agência envolve regularmente os sindicatos?		
1.10	A sua agência tem estado directa ou indirectamente em contacto com ministérios dos Estados-membros (do Trabalho, das Finanças, da Educação, da Saúde, do Planeamento ou outros) relacionados com questões de trabalho e de emprego, especialmente na extensão da aplicação efectiva da legislação laboral e social à economia informal e às zonas rurais?		

		Sim	Não
1.11	A sua agência dispõe de mecanismos específicos para consultar os trabalhadores da economia informal sobre as políticas ou programas que os possam afectar?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa

Normalmente, considera-se que um mercado de trabalho funciona bem quando alcança os objectivos da eficiência e da equidade. Estes objectivos implicam que o mercado de trabalho irá associar os trabalhadores aos postos de trabalho e que os trabalhadores irão receber um salário relacionado com os seus níveis de produtividade. Além disso, um mercado de trabalho em bom funcionamento deverá proteger os trabalhadores do risco da perda de rendimentos. Para tal, os países têm de reformar os mercados de trabalho, desenvolver sistemas de protecção social e proporcionar direitos fundamentais e segurança socioeconómica aos trabalhadores, para alcançar o objectivo do emprego digno.

Não basta reforçar o direito e a regulamentação do trabalho. A informação, divulgação e maior literacia jurídica são igualmente importantes, especialmente para as pessoas socialmente excluídas, e sobretudo para os trabalhadores da economia informal, os trabalhadores migrantes e as minorias étnicas, que devem conhecer as regras e saber quais os seus direitos e como reivindicá-los, utilizando as vias de recurso em caso de violação dos seus direitos.

Para mais informações, consultar:

- <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llq/index.htm>
- <http://www.adb.org/Economics/pdf/Labor-Markets-in-Asia.pdf>
- <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/admin.htm>

D2 Fortalecer e envolver os parceiros sociais e promover o diálogo social

Os processos democráticos e uma ampla participação dos actores em causa são determinantes essenciais do desenvolvimento sustentável em todo o mundo. A participação de parceiros sociais como os trabalhadores, empregadores e governos, mas também de outras organizações colectivas, tem sido crucial para muitos países, como meio para alcançar o desenvolvimento ou para vencer as principais falhas do Estado. O diálogo significa oportunidade e esperança, mas também soluções equilibradas e esclarecidas, sustentabilidade e legitimidade. As decisões tomadas através do diálogo têm provado ser muito mais estáveis e abrangentes. Tal é verdade, sobretudo, no mundo do trabalho, na medida em que a ponderação e aceitação de diferentes interesses se traduz em relações de emprego mais harmoniosas. Por exemplo, tal como em qualquer domínio de reforma, as reformas da educação e saúde não podem ser contrárias aos interesses dos professores e dos trabalhadores da saúde, mas não podem também contrariar os interesses da sociedade. Este equilíbrio delicado entre os diferentes interesses deve ser prosseguido e reforçado em qualquer domínio da actividade humana.

A negociação colectiva é um mecanismo fundamental para negociar e estabelecer regras acordadas entre os trabalhadores e empregadores que regulam as relações industriais a nível nacional, sectorial e local ou empresarial. Surgem, cada vez mais, acordos-quadro globais na actividade económica multinacional, que abordam as questões laborais ao nível internacional. A negociação colectiva rege normalmente as relações de trabalho apenas na economia formal e, sobretudo, em sectores ou ramos bem organizados da actividade económica. Constituindo um instrumento de governação e de gestão da força de trabalho plenamente reconhecido nos países industrializados, a negociação colectiva deve ser mais desenvolvida, reconhecida, regulada por lei e respeitada em muitos países em desenvolvimento e, designadamente, nos sectores débeis e deficientemente organizados da actividade económica.

		Sim	Não
2.1	A sua agência tem promovido directa ou indirectamente mecanismos de diálogo social com algum grupo de mandantes a fim de definir, consultar ou decidir sobre programas, actividades ou estratégias no âmbito do mandato da agência?		
2.2	A sua agência tem utilizado mecanismos de diálogo ao desenvolver um plano ou estratégias locais ou nacionais de desenvolvimento?		
2.3	A sua agência tem alargado mecanismos de diálogo para além dos seus mandantes naturais?		
2.4	A agência tem utilizado mecanismos de diálogo envolvendo as organizações de empregadores e de trabalhadores ao abordar os DERP, CCA/UNDAFs, outras actividades das equipas nacionais da ONU ou o planeamento e estratégias que abrangem todo o sistema das Nações Unidas?		
Em caso afirmativo:			
2.5	Já consultou,		
2.5.1	As associações de empregadores?		
2.5.2	As associações de trabalhadores?		
2.5.3	Outras organizações associativas?		
2.6	A sua agência dispõe de algum órgão consultivo/de auditoria que inclua representantes das organizações de empregadores, dos sindicatos e/ou dos governos?		
2.7	A sua agência baseia-se especificamente no conhecimento técnico e na capacidade das organizações de empregadores ou de trabalhadores na formulação, implementação, monitorização ou avaliação das políticas ou programas relativos ao emprego e ao trabalho digno?		
2.8	A sua agência utiliza algum quadro de diálogo social ou estruturas ou processos tripartidos ou semelhantes ao formular, implementar, monitorizar ou avaliar as suas políticas e programas?		

		Sim	Não
2.9	A sua agência toma em consideração algum acordo colectivo existente entre os trabalhadores e empregadores quando actua num determinado sector ou domínio de actividade económica num dado país?		
2.10	A sua agência considera que a negociação colectiva e as negociações e os acordos baseados em normas entre empresa e trabalhadores podem contribuir positivamente para a eficácia, legitimidade e sustentabilidade no seu domínio específico de actividade nos diferentes países?		

Metodologias
<ul style="list-style-type: none"> • Manuais • Princípios orientadores • Materiais de formação

Meios baseados no conhecimento
<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de políticas • Investigação • Avaliação • Redes de conhecimento • Dados estatísticos

Boas Práticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Ásia, Pacífico e Médio Oriente • América Latina e Caraíbas • América do Norte • Europa



O diálogo social – que inclui todos os tipos de negociação, consulta ou simplesmente troca de informações entre representantes dos governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relacionadas com a política económica e social – pode promover a formação de consensos e a participação democrática entre os principais intervenientes no mundo do trabalho. As estruturas e processos para um diálogo social bem sucedido, incluindo relações trabalho-gestão mais estruturadas como os acordos de negociação colectiva, têm potencialidades para resolver questões económicas e sociais importantes, encorajam a boa governação, contribuem para mais paz e estabilidade social e industrial, promovem maior produtividade e incrementam o progresso económico.


Para mais informações, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>



O direito à educação é um direito humano fundamental. No entanto, pelo menos 100 milhões de crianças continuam a não estar inscritas no ensino primário, 55% das quais são do sexo feminino. Quase um sexto da humanidade não concluiu o ensino básico para sair da pobreza. Uma das razões essenciais para que muitos países não consigam educar os jovens e adultos reside na falta de professores qualificados. Não só professores, mas professores qualificados, devidamente formados mediante padrões exigentes e adequadamente pagos a fim de atrair, reter e motivar bons profissionais, trabalhando em contextos de ensino e de aprendizagem eficazes. Os professores são cruciais para assegurar qualquer reforma do ensino primário. Assim, é necessário um processo de diálogo social adequado para assegurar o seu apoio. Podem ser consultadas diversas ferramentas em:


<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/educat.htm>



As relações de trabalho nos serviços de saúde são muito complexas: nas instituições públicas e no sector privado aplica-se legislação laboral diferente; os serviços podem estar sujeitos a regulamentação nacional e local; pelo menos nas grandes unidades, há um sistema bastante estruturado de organização do trabalho e, como o sector presta um serviço essencial ao público, as autoridades podem achar necessárias restrições dos direitos sindicais. A descentralização da negociação tem sido entendida como um desafio e como uma oportunidade para os diversos intervenientes. A evolução feita a partir da negociação centralizada tem requerido frequentemente um esforço significativo de formação nas organizações ou serviços e uma descentralização financeira, bem como responsabilidades para os parceiros sociais. Apesar disso, o processo de reforma do sistema de saúde tem de ser baseado em mecanismos sólidos de diálogo social, sob pena de falhar.

Para mais informações e ferramentas, consultar:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/health/rel.htm>



Relações industriais sólidas e harmoniosas ao nível nacional, na indústria e na empresa irão determinar a produção de bens e serviços e, portanto, o crescimento económico. A eficiência e qualidade dependem de uma força de trabalho motivada, o que implica a necessidade de um bom clima nas relações industriais. Boas relações trabalho-gestão ajudarão a criar um clima orientado para a inovação e mais prontamente adaptável às rápidas mutações associadas à globalização. A produtividade – um aspecto essencial da rentabilidade, da capacidade da empresa para oferecer melhores condições de emprego e que é necessário ao desenvolvimento económico e social – carece de uma base coerente nas relações laborais, base essa que é possibilitada graças ao diálogo social.