



Organização
Internacional
do Trabalho

► 15.^a Reunião
Regional Africana

2 a 4 de dezembro de 2026



► Promover a justiça social através de transformações inclusivas no mercado de trabalho em África

Relatório do Diretor-Geral

Relatório do Diretor-Geral

► Promover a justiça social através de transformações inclusivas no mercado de trabalho em África

15.^a Reunião Regional Africana

Windhoek, Namíbia, 2 a 4 de dezembro de 2026



Esta obra está licenciada ao abrigo da Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional. Ver: creativecommons.org/licenses/by/4.0. O utilizador está autorizado a reutilizar, partilhar (copiar e redistribuir), adaptar (remixar, transformar e desenvolver a partir da obra original), conforme detalhado na licença. O utilizador deve indicar claramente a OIT como fonte do material e especificar se foram feitas alterações ao conteúdo original. Não é permitida a utilização do emblema, nome e logótipo da OIT em traduções, adaptações ou outras obras derivadas.

Atribuição – O utilizador deve indicar se foram feitas alterações e deve citar a obra da seguinte forma: *Promover a justiça social através de transformações inclusivas do mercado de trabalho em África*, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2026. © OIT.

Traduções – No caso de uma tradução desta obra, deve ser adicionada a seguinte declaração de isenção de responsabilidade juntamente com a atribuição: *Esta é uma tradução de uma obra protegida por direitos de autor da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta tradução não foi elaborada, revista nem aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma tradução oficial da OIT. A OIT isenta-se de qualquer responsabilidade pelo seu conteúdo e exatidão. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o(s) autor(es) da tradução.*

Adaptações – No caso de uma adaptação desta obra, deve ser adicionada a seguinte declaração de isenção de responsabilidade, juntamente com a atribuição: *Esta é uma adaptação de uma obra protegida por direitos de autor da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta adaptação não foi elaborada, revista nem aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma adaptação oficial da OIT. A OIT isenta-se de toda a responsabilidade pelo seu conteúdo e exatidão. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o(s) autor(es) da adaptação.*

Materiais de terceiros – Esta licença *Creative Commons* não se aplica a materiais protegidos por direitos de autor que não sejam da OIT incluídos nesta publicação. Se o material for atribuído a um terceiro, o utilizador desse material é o único responsável pela obtenção dos direitos junto do titular dos mesmos e por quaisquer reclamações de violação.

Qualquer litígio decorrente da presente licença que não possa ser resolvido de forma amigável será submetido a arbitragem, em conformidade com o Regulamento de Arbitragem da Comissão das Nações Unidas para o Direito Comercial Internacional (UNCITRAL). As partes ficarão vinculadas a qualquer sentença arbitral proferida em resultado dessa arbitragem, considerando-a como a decisão definitiva sobre o litígio em causa.

Para mais informações sobre direitos e licenciamento, contacte: rights@ilo.org. Para mais informações sobre as publicações e produtos digitais da OIT, visite: www.ilo.org/publns.

Português: ISBN 978-92-2-043980-7 (impresso), ISBN 978-92-2-043981-4 (PDF na web)

Também disponível em:

Árabe: ISBN 978-92-2-043978-4 (impresso), ISBN 978-92-2-043979-1 (PDF na web);

Francês: ISBN 978-92-2-043982-1 (impresso); ISBN 978-92-2-043983-8 (PDF na web); DOI <https://doi.org/10.54394/0003561>;

Inglês: ISBN 978-92-2-043977-7 (impresso); ISBN 978-92-2-043976-0 (PDF na web); DOI <https://doi.org/10.54394/00035624>

As designações utilizadas nas publicações e bases de dados da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, bem como a apresentação do material nelas contido, não implicam a expressão de qualquer opinião por parte da OIT relativamente ao estatuto jurídico de qualquer país, área ou território, nem das suas autoridades, nem relativamente à delimitação das suas fronteiras ou limites. Ver: www.ilo.org/disclaimer.

As opiniões e pontos de vista expressos nesta publicação são da responsabilidade do(s) autor(es) e não refletem necessariamente as opiniões, pontos de vista ou políticas da OIT.

A referência a nomes de empresas e a produtos e processos comerciais não implica o seu endosso pela OIT, e a eventual omissão da menção a uma determinada empresa, produto ou processo comercial não constitui um sinal de desaprovação.

► Prefácio

A Reunião Regional Africana sempre foi mais do que um momento para fazer balanços, traduzindo-se num fórum onde governos, empregadores e trabalhadores se reúnem para analisar as profundas mudanças que afetam o mundo do trabalho, avaliar os progressos rumo ao trabalho digno e construir um consenso sobre o caminho a seguir, com base nas realidades de África e nos valores e normas internacionais do trabalho da OIT.

Desde a primeira Reunião Regional Africana, realizada em Lagos, em 1960, estes encontros têm oferecido ao continente um quadro de apoio para atravessar os sucessivos períodos de transformação económica, social e política. A 14.^a Reunião Regional Africana, realizada em Abidjan em 2019, teve lugar num momento em que o debate global se centrava na definição do futuro do trabalho. A Declaração de Abidjan, resultante dessa reunião, estabeleceu uma agenda ambiciosa para promover a justiça social e concretizar um futuro do trabalho centrado no ser humano em África.

Embora a implementação da Declaração de Abidjan tenha ocorrido num contexto de desafios significativos, incluindo a pandemia da COVID-19, múltiplas crises interdependentes, tensões geopolíticas e um panorama multilateral com limitações, os constituintes tripartidos continuaram a avançar com as prioridades-chave. Os progressos alcançados demonstram a nossa determinação coletiva e o nosso compromisso duradouro com a promoção do trabalho digno e da justiça social.

Sete anos depois de Abidjan, reunimo-nos em Windhoek num contexto muito diferente. As transformações que antecipámos já não são perspetivas distantes. Estão já a modificar a vida quotidiana dos trabalhadores, das empresas e das comunidades africanas. Ao mesmo tempo, estamos a atravessar um período de incerteza global e de ajustamentos significativos no sistema multilateral, incluindo a OIT.

As grandes transformações do mercado de trabalho resultantes das alterações demográficas, da transição para economias ambientalmente sustentáveis, da digitalização e da inteligência artificial (IA) apresentam oportunidades significativas. Ao mesmo tempo, estas transformações estão a desenrolar-se num contexto de informalidade generalizada, desigualdades persistentes, proteção social limitada, défices de competências e produtividade, desafios de sustentabilidade das empresas e uma escassez contínua de emprego produtivo e digno, particularmente para os jovens e as mulheres. Sem uma ação deliberada, estas transformações poderão agravar as vulnerabilidades existentes, em vez de as superar.

A tese central deste relatório é, portanto, clara: África não deve limitar-se a adaptar-se à transformação; deve moldá-la, tendo a justiça social como princípio orientador.

Trata-se, em última análise, de uma questão de escolhas e de governação. Tal como sublinhei em relatórios anteriores, as transformações não garantem a justiça social. Os resultados dependerão das políticas que adotarmos, das instituições que reforçarmos e da medida em que os governos, os empregadores e os trabalhadores forem capazes de moldar a mudança em conjunto através do diálogo social, orientados pelas normas internacionais do trabalho.

A OIT e os seus constituintes reforçaram alicerces importantes desde Abidjan. Windhoek deve, por isso, marcar uma nova fase de concretização e ação. As escolhas que África faz hoje moldarão não só o futuro do trabalho no continente, mas também, cada vez mais, o seu lugar na economia global.

O nosso objetivo deve ser claro: é preciso colocar as transformações ao serviço do trabalho produtivo e digno, de empresas e instituições mais fortes e de uma prosperidade partilhada por todos — em suma, garantir a justiça social.

▶ Índice

	Página
Prefácio	3
1. Introdução.....	7
Panorâmica do mercado de trabalho africano.....	7
2. Transformações no mundo do trabalho em África.....	10
2.1. Transformação demográfica	10
A natureza multidimensional da transformação demográfica de África.....	10
Criar empregos produtivos e dignos para uma força de trabalho em crescimento	11
Quebrar o ciclo da informalidade e do trabalho de baixa produtividade	12
Apoiar as transições ao longo do ciclo de vida	12
Tirar partido do dividendo demográfico de África para promover o trabalho digno	12
2.2. Transformação digital.....	13
A digitalização como motor da transformação estrutural.....	13
Colmatar as disparidades digitais e reforçar as capacidades	15
Aproveitar a inteligência artificial	16
Plataformas digitais e a economia das plataformas.....	17
Digitalização dos serviços relacionados com o trabalho e a governação laboral	18
Diálogo social para um futuro digital centrado no ser humano.....	18
2.3. Transição verde e climática.....	19
Tornar a transição para economias ambientalmente sustentáveis num caminho inclusivo para o trabalho digno e a justiça social	19
A adaptação como política de emprego, empresarial e de resiliência	20
Desbloquear o potencial para empregos verdes e dignos	21
Minerais essenciais – o potencial estratégico de África na transição energética global.....	22
A dupla transição e as competências	23
Financiamento da ação climática e Contribuições Determinadas Nacionalmente	24
Governança da transição justa.....	24
2.4. O caminho a seguir – Promover a justiça social através de transformações inclusivas no mercado de trabalho em África.....	25

3. Principais ações empreendidas para implementar a Declaração de Abidjan, 2020–2026	28
3.1. Empregos dignos para África, em particular para jovens mulheres e homens	28
3.2. Melhoria das competências e da tecnologia	30
3.3. Transformação inclusiva para o trabalho digno na economia informal e rural	30
3.4. Empresas sustentáveis	32
3.5. Tripartismo e diálogo social eficazes e inclusivos	33
3.6. Proteção social e laboral para todos	34
3.7. Aplicação efetiva de normas do trabalho atualizadas e promoção da igualdade de género	35

► 1. Introdução

Panorâmica do mercado de trabalho africano

1. Desde a 14.^a Reunião Regional, em 2019, África tem demonstrado uma resiliência considerável, apesar das profundas perturbações causadas pela pandemia da COVID-19 e pelas subsequentes convulsões globais, incluindo a guerra na Ucrânia e a crise no Médio Oriente, o aumento das vulnerabilidades relacionadas com a dívida, os choques relacionados com o clima e as pressões inflacionistas persistentes. As economias têm-se estabilizado gradualmente, apoiadas pela melhoria das condições macroeconómicas, pela desaceleração da inflação e pela procura sustentada de energia, produtos agrícolas e minerais. Consequentemente, estima-se que o crescimento médio real do PIB tenha aumentado de 3,5 % em 2024 para 4,4 % em 2025, tornando o continente uma das regiões com crescimento mais rápido a nível global, a par da Ásia. Prevê-se que o crescimento abrande ligeiramente para 4,2% em 2026, refletindo o impacto antecipado do conflito em curso no Médio Oriente. Contudo, espera-se que cerca de 40% dos países africanos registem taxas de crescimento superiores a 5%. Por outro lado, 12 das 20 economias com crescimento mais rápido do mundo, em 2025, situavam-se em África.¹
2. No entanto, as perspetivas continuam incertas. O crescimento tem sido desigual e insuficiente para gerar melhorias generalizadas no emprego produtivo e nos níveis de vida. As vulnerabilidades estruturais persistentes, agravadas por tensões geopolíticas e pela volatilidade dos preços dos alimentos e da energia, continuam a limitar o investimento, o crescimento das empresas e a criação de emprego. Embora África tenha demonstrado resiliência face a choques, a frequência crescente e a sobreposição destas perturbações sublinham a necessidade urgente de construir economias capazes de sustentar um crescimento mais resiliente e gerador de emprego a longo prazo.
3. O mercado de trabalho continua a ser o teste mais claro à resiliência de África. Este desafio está a tornar-se mais urgente à medida que a população em idade ativa continua a crescer rapidamente. Embora o emprego tenha aumentado, a sua qualidade continua a ser motivo de preocupação. Em 2026, 39,4 milhões de pessoas estão desempregadas, o que representa uma taxa de desemprego de 6,2 por cento.² Ao mesmo tempo, estima-se que 65,5 milhões de pessoas que desejam trabalhar não sejam classificadas como desempregadas, o que resulta numa taxa de défice de empregos de 15,1 por cento³ e revela uma subutilização substancial da mão-de-obra em todo o continente.
4. Estes desafios⁴ são particularmente graves para jovens e mulheres. Uma percentagem significativa (22,9 por cento) dos jovens africanos com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos está classificada como não estando empregada, a estudar ou em formação (NEET) em 2026. As jovens têm uma probabilidade consideravelmente maior de se encontrarem em situação NEET

¹ Banco Africano de Desenvolvimento (AfDB), *Perspectivas Económicas Africanas 2026: Mobilizar o Financiamento do Desenvolvimento de África em Grande Escala num Mundo Fragmentado*, 2026.

² ILOSTAT, setembro de 2026.

³ ILOSTAT, setembro de 2026.

⁴ Alguns indicadores do mercado de trabalho ou médias regionais têm contudo, desde 2010, registado ligeiras melhorias ou mantendo-se estáveis em algumas partes de África.

(29,0 por cento) do que os jovens do sexo masculino (16,9 por cento),⁵ devido, em grande parte, às responsabilidades domésticas e de cuidados. Os resultados em matéria de educação e formação continuam também a ser fracos. Vinte e um por cento dos jovens (com idades entre os 15 e os 29 anos) em África nunca frequentaram a escola ou concluíram apenas o ensino pré-primário.⁶ Apenas 46 por cento concluíram o ensino primário ou o ensino secundário inferior como nível mais elevado de escolaridade.

5. Os resultados dos jovens no mercado de trabalho variam significativamente em toda a região. No Norte de África, o desemprego jovem está entre os mais elevados de qualquer sub-região do mundo — 22,3% em 2026 e 35,6% no caso das jovens mulheres. Na África Subsaariana, em contrapartida, o desemprego jovem está entre os mais baixos do mundo (8,5% em 2026) — o que não é um sinal de saúde do mercado de trabalho, mas sim do facto de poucos jovens se poderem permitir não trabalhar; o principal desafio nesta região é o subemprego e a fraca qualidade do trabalho disponível.
6. A informalidade continua a ser uma das principais barreiras estruturais ao avanço do trabalho digno em África. Em 2026, 84,3% dos trabalhadores estão empregados de forma informal, percentagem que sobe para 87,4% na África Subsaariana. Os progressos têm sido lentos, com a informalidade a diminuir menos de 1 ponto percentual desde 2015.⁷ A informalidade limita o crescimento das empresas, a produtividade, o desenvolvimento de competências e o acesso aos mercados e aos recursos, ao mesmo tempo que restringe os direitos dos trabalhadores e a proteção social e enfraquece as receitas públicas.⁸
7. Estes resultados do mercado de trabalho refletem restrições estruturais mais amplas. Os ganhos de produtividade continuam concentrados num pequeno número de setores, como os transportes e as comunicações, a construção, as finanças e os serviços às empresas, que empregam relativamente poucos trabalhadores, enquanto a agricultura e os serviços informais continuam a absorver a maior parte da força de trabalho e a registar baixos níveis de produtividade. As empresas formais continuam a ser em número insuficiente para absorver a força de trabalho em expansão de África, e muitas micro, pequenas e médias empresas (MPME) enfrentam dificuldades persistentes relacionadas com o financiamento, as infraestruturas, a tecnologia, o acesso ao mercado, a previsibilidade regulamentar e a respetiva capacidade de conformidade.
8. Os défices persistentes em matéria de trabalho digno são agravados pela cobertura limitada da proteção social. Apenas 19,1% da população africana está abrangida por pelo menos uma prestação social, em comparação com uma média global de 52,4%.⁹ Para muitos trabalhadores, particularmente na economia informal, doenças, pandemias, choques económicos ou catástrofes relacionadas com o clima podem rapidamente resultar na perda de meios de subsistência, insegurança de rendimentos e pobreza. A expansão da proteção social é, por conseguinte, tanto um imperativo social como um investimento económico no desenvolvimento do capital humano,

⁵ ILOSTAT, setembro de 2026.

⁶ Valentina Stoevska, «Empoderar a Juventude Africana: A Necessidade de Mais Formação Profissional e Aprendizagem no Local de Trabalho», *Blogue do ILOSTAT* (blogue), 11 de agosto de 2025.

⁷ ILOSTAT, setembro de 2026.

⁸ OIT, *Resultados do Debate Geral sobre o Combate à Informalidade e a Promoção da Transição para a Formalidade com vista ao Trabalho Digno*, ILC.113/Registo n.º 7A, 2025.

⁹ OIT, *Relatório Mundial sobre Proteção Social 2024–26: Proteção Social Universal para a Ação Climática e uma Transição Justa*, 2024. A região registou, no entanto, progressos modestos ao longo dos anos — passando de 15,2% em 2015 para 17,4% em 2020 e 19,1% em 2023.

nas transições no mercado de trabalho, na sustentabilidade das empresas, na formalização e na resiliência.

9. As pressões orçamentais limitam ainda mais a capacidade de muitos países para responder a estes desafios. O aumento das obrigações de serviço da dívida reduziu significativamente a margem orçamental,¹⁰ limitando o investimento público na educação, saúde, infraestruturas e proteção social. Custos de financiamento mais elevados, a volatilidade das taxas de câmbio e os preços elevados das importações também enfraqueceram o investimento e a criação de emprego.
10. Estes desafios estão a desenrolar-se a par de três grandes transições — demográfica, digital e verde — que estão a remodelar os mercados de trabalho e a trajetória de desenvolvimento de África. A secção 2 analisa as oportunidades e os riscos associados a cada transformação, bem como as respostas políticas necessárias para promover o trabalho digno e a justiça social.

¹⁰ Estima-se que o serviço da dívida represente cerca de um terço das receitas públicas em 2024, excedendo as despesas do setor social em muitos países. Banco Africano de Desenvolvimento (AfDB), «*Perspetivas Económicas Africanas 2026: Mobilizar o Financiamento do Desenvolvimento de África em Grande Escala num Mundo Fragmentado – Destaques*», 2026.

► 2. Transformações no mundo do trabalho em África

2.1. Transformação demográfica

A natureza multidimensional da transformação demográfica de África

11. A transformação demográfica de África não é uma perspectiva distante; o seu impacto no mundo do trabalho é já uma realidade. A população do continente cresceu de cerca de 230 milhões em 1950 para mais de 1,5 mil milhões em 2025, prevendo-se que atinja cerca de 2,5 mil milhões até 2050. Prevê-se que a população em idade ativa (dos 15 aos 64 anos) quase duplique até 2050¹¹ (de 892 milhões em 2025 para 1,6 mil milhões em 2050). A população jovem alargada (com idades entre os 15 e os 34 anos) representa cerca de 60 por cento da população em idade ativa, está a crescer rapidamente e deverá atingir os 846 milhões até 2050, o que representa um aumento de mais de 300 milhões de jovens em relação a 2025.¹²
12. Embora a transformação demográfica de África seja frequentemente apenas encarada na perspectiva do crescimento da sua população jovem, aquela constitui um processo multidimensional que se estende muito para além da juventude. Abrange a evolução das estruturas etárias e a diminuição das taxas de fecundidade, a evolução das estruturas familiares e dos agregados familiares, a urbanização, a migração interna e internacional e a crescente importância tanto das populações mais jovens como das mais idosas. Em conjunto, estas forças estão a produzir trajetórias demográficas diversificadas entre os países, exigindo políticas inclusivas e voltadas para o futuro. Por exemplo, prevê-se que o número de pessoas com 65 anos ou mais cresça rapidamente, passando de 57 milhões em 2025 para 144 milhões em 2050, criando novas exigências aos sistemas de proteção social, de saúde e de cuidados, bem como aos mercados de trabalho — e tornando a própria economia dos cuidados uma fonte crescente de emprego.
13. A transformação demográfica é também espacial. É mediada pelo rápido crescimento urbano, pela alteração dos padrões de povoamento e pela expansão das cidades secundárias, com implicações significativas para o emprego, a habitação, as infraestruturas e a produtividade. A economia rural continua, no entanto, a ser uma importante fonte de emprego, embora marcada por um elevado nível de informalidade e vulnerabilidade climática. A migração interna, a mobilidade regional e a migração internacional estão a transformar ainda mais os mercados de trabalho e as perspectivas de emprego para a crescente população jovem de África.
14. No entanto, estas tendências variam consoante os países e os contextos, refletindo diferentes fases da transição demográfica, níveis de urbanização e condições específicas dos Estados frágeis, dos Estados afetados por conflitos e dos pequenos Estados insulares. Esta diversidade exige respostas políticas específicas e adaptadas ao contexto. A questão central é, portanto, como estas diferentes trajetórias demográficas podem ser traduzidas em trabalho mais produtivo e digno, em vez de se traduzirem em pressões e desigualdades mais profundas no mercado de trabalho.

¹¹ Ver Nardos Bekele-Thomas e Snorre Westgaard, «Desbloquear o potencial da juventude africana: Por que razão o ensino e a formação técnica e profissional são essenciais para dotar os jovens africanos das competências necessárias para uma sociedade próspera», *Africa Renewal* (Nações Unidas), 4 de outubro de 2024 (consultado em abril de 2026).

¹² Nações Unidas, «Perspetivas da População Mundial 2024».

15. A transição demográfica de África poderá gerar um dividendo demográfico significativo através de um crescimento económico mais forte, de maior produtividade e de transformação estrutural. Mas este resultado não é automático. Para que a mudança demográfica se torne num dividendo será necessário que os países tenham economias geradoras de empregos produtivos e dignos em número suficiente, melhorem a qualidade do trabalho, capacitem as pessoas para que se adaptem aos mercados de trabalho em mudança e providenciem instituições e a proteção necessárias para apoiar as transições. Se tal não acontecer a evolução demográfica terá como único efeito aumentar a pressão sobre o mercado de trabalho. As normas internacionais do trabalho e um diálogo social eficaz constituem uma base essencial para estas escolhas.

Criar empregos produtivos e dignos para uma força de trabalho em crescimento

16. O emprego dos jovens está no centro deste desafio. Não pode haver justiça social quando milhões de jovens não têm acesso a oportunidades de emprego produtivo e digno.¹³ A Estratégia da UA-OIT para o Emprego jovem em África (YES-África), 2025; a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, 2019; e a Declaração de Abidjan da OIT, 2019, reiteram o compromisso dos Estados-membros com ações concretas para enfrentar o desafio do emprego jovem.
17. O principal desafio do mercado de trabalho que os jovens de toda a África enfrentam é a ausência de empregos produtivos e dignos. O crescimento económico não tem sido suficientemente inclusivo e a transformação estrutural tem sido demasiado lenta para transferir os jovens trabalhadores para setores de maior produtividade. A agricultura continua a empregar cerca de 60% dos jovens na África Subsariana, enquanto o setor industrial permanece estagnado em cerca de 6%. O crescimento limitado das empresas produtivas, aliado a restrições persistentes em termos de produtividade e competitividade entre as MPMEs, limita a criação de emprego em grande escala.
18. Ao mesmo tempo, as debilidades do lado da oferta agravam o problema. Persistem os desajustes de competências, os sistemas de formação continuam pouco articulados com a procura dos empregadores, a exclusão digital prejudica a produtividade e os jovens empreendedores enfrentam barreiras no acesso ao financiamento, à terra, às redes de contactos e a serviços de emprego eficazes. O emprego jovem também continua insuficientemente integrado nas políticas macroeconómicas, setoriais e de investimento.
19. No entanto, os jovens africanos não são simplesmente o alvo desta transformação; são também atores importantes na mesma. Os jovens africanos já constituem uma força motriz nas economias digitais, criativas e verdes do continente. A tarefa das políticas consiste em eliminar as barreiras estruturais que impedem que este potencial se traduza em trabalho produtivo e digno em grande escala.
20. O emprego é mais do que uma fonte de rendimento. É um caminho para a dignidade, a inclusão e a participação na sociedade, e constitui uma base para que os jovens construam o seu futuro com confiança. É por isso que o desafio do emprego jovem não pode ser reduzido à simples questão de os jovens estarem ou não a trabalhar: a qualidade, a segurança e as perspetivas associadas a esse trabalho são igualmente importantes. Como já afirmei anteriormente, «uma geração que não consegue encontrar trabalho digno não pode construir o seu futuro com confiança».

¹³ OIT, *Tendências Globais do Emprego para a Juventude 2024: Trabalho Digno, Futuros Mais Promissores*, 2024.

Quebrar o ciclo da informalidade e do trabalho de baixa produtividade

21. Para a maioria dos jovens africanos, a entrada no mercado de trabalho ocorre na economia informal. Dada a sua enorme dimensão, a economia informal não é um fenómeno periférico, mas representa o principal contexto para a maior parte do trabalho, do comércio, da produção, da inovação e da manutenção dos meios de subsistência em África.¹⁴ A transformação demográfica está, portanto, a ser mediada pela informalidade. O emprego informal não é, muitas vezes, uma fase de transição: a entrada no emprego informal como primeiro emprego acarreta custos a longo prazo, prejudicando as trajetórias salariais, atrasando ou impedindo a acumulação de direitos à proteção social e prendendo muitos numa alternância entre uma forma de trabalho precário e outra, em vez de uma progressão rumo ao trabalho digno.
22. A resposta deve, por conseguinte, atuar em três frentes. Em primeiro lugar, aumentar a produtividade e os rendimentos nos setores onde a maioria dos jovens trabalha, ao mesmo tempo que se alarga a proteção social e se reforçam os direitos e a voz. Em segundo lugar, proporcionar aos trabalhadores e às unidades económicas percursos práticos e sequenciais rumo à formalização, em consonância com a Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, de 2015 (N.º 204). Em terceiro lugar, acelerar a transformação estrutural e a criação de empregos formais, nomeadamente através do desenvolvimento sustentável do setor privado. A melhoria das condições de trabalho onde as pessoas se encontram hoje e a expansão das oportunidades para onde possam avançar amanhã devem avançar em paralelo.

Apoiar as transições ao longo do ciclo de vida

23. A abordagem à transformação demográfica não se limita à entrada no mercado de trabalho, mas também à natureza e frequência das transições ao longo do ciclo de vida. A prioridade é, portanto, não só dotar os novos entrantes no mercado de trabalho das competências necessárias para as formas emergentes de trabalho, mas também permitir que os trabalhadores em diferentes fases do ciclo de vida se adaptem à medida que as tecnologias e as profissões evoluem.
24. Isto exige ligações mais fortes entre os sistemas educativos, os serviços de emprego, os empregadores, as competências e a aprendizagem ao longo da vida, e a proteção social, para que tanto os trabalhadores mais jovens como os mais idosos possam participar, adaptar-se e ajudar a moldar mercados de trabalho cada vez mais impulsionados pela tecnologia. Os serviços de emprego, os sistemas de competências e a proteção social têm, portanto, de trabalhar em conjunto, em vez de atuarem como domínios políticos separados.

Tirar partido do dividendo demográfico de África para promover o trabalho digno

25. A primeira prioridade é colocar o emprego no centro das políticas públicas, em conformidade com a Convenção sobre Política de Emprego, de 1964 (N.º 122). As políticas macroeconómicas, setoriais, comerciais e de investimento devem ser avaliadas não só pela sua contribuição para o crescimento, mas também pela quantidade e qualidade dos empregos que geram para os jovens. A transformação estrutural deve ser ativamente orientada para setores geradores de emprego, ao mesmo tempo que os jovens são dotados das competências necessárias — através do desenvolvimento de competências e de serviços eficazes do mercado de trabalho. O investimento em competências compensa, em particular, quando as políticas do lado da procura — tais como

¹⁴ Pierre Nguimkeu, «Repensar a informalidade em África: uma economia que se esconde à vista de todos», *Brookings*, 14 de maio de 2026.

investimentos em setores geradores de emprego e a integração comercial orientada para o emprego no âmbito da Zona de Comércio Livre Continental Africana (AfCFTA) — geram os postos de trabalho aos quais os jovens qualificados podem aceder. Além disso, os resultados da transformação no mercado de trabalho ficam enfraquecidos se as jovens continuarem a ser desproporcionalmente excluídas da educação e do acesso a oportunidades.

26. A YES-Africa proporciona um importante quadro continental para traduzir esta abordagem em ação. Com estratégias de emprego (para jovens) agora em vigor na maior parte da região, o foco recai cada vez mais na implementação: reforçar as capacidades institucionais, o financiamento e a coordenação, para que estratégias bem concebidas produzam resultados em grande escala para os jovens.
27. Uma segunda prioridade consiste em construir sistemas sólidos de proteção social ao longo de todo o ciclo de vida. Uma grande parte da população jovem enfrenta dificuldades em encontrar emprego digno – e, muitas vezes, acaba por se encontrar no emprego informal, sem proteção social adequada que os possa apoiar a gerir melhor as transições profissionais e de vida. As mudanças em curso nos mercados de trabalho, em particular o aumento de formas de emprego menos seguras, tais como contratos temporários, trabalho por conta própria e trabalho em plataformas, aumentam a frequência das transições, aumentando assim tanto as oportunidades como os riscos.
28. A terceira prioridade é a de permitir aos jovens serem uma parte ativa na construção das políticas. Um envolvimento significativo da juventude implica envolver os jovens em todas as etapas das intervenções promotoras de emprego, do desenvolvimento de competências profissionais e da proteção social, desde a conceção até à governação, implementação e avaliação. Pressupõe também reforçar as capacidades das organizações representativas dos jovens; e amplificar a voz dos jovens no âmbito das estruturas de diálogo social estabelecidas. Os jovens têm o direito, o conhecimento e a capacidade para moldar as decisões que lhes dizem respeito.
29. Concretizar estas respostas requer mais do que a mera criação de emprego. A rápida transformação demográfica constitui também um teste às instituições. Os governos precisam de articular as políticas de emprego, educação, competências, empreendedorismo e proteção social, enquanto as organizações patronais e sindicais têm um papel central na antecipação da evolução das necessidades em matéria de competências e das necessidades do mercado de trabalho e na definição de respostas através do diálogo social.
30. A transformação demográfica de África será também moldada pela evolução da natureza do trabalho. A rápida digitalização, a expansão do trabalho em plataformas, a disseminação da inteligência artificial (IA) e o crescimento da economia criativa já estão a alterar a forma como os empregos são criados, como o trabalho é organizado e quais as competências valorizadas. Estas mudanças podem alargar o acesso ao trabalho e aos mercados, especialmente para os jovens, mas também podem criar novas barreiras à entrada, enfraquecer as percursos de carreira e ampliar as lacunas geracionais em termos de competências. A secção seguinte centra-se, por conseguinte, na transformação digital e nas escolhas necessárias para garantir que a evolução tecnológica apoie o trabalho produtivo e digno.

2.2. Transformação digital

A digitalização como motor da transformação estrutural

31. A transformação digital está a tornar-se uma das forças determinantes que moldam as economias, as sociedades e os mercados de trabalho em todo o mundo. A economia digital de

África já representa mais de 5 por cento do produto interno bruto do continente, e a sua importância continuará a crescer.¹⁵ Para a OIT e os seus constituintes, a transformação digital não deve ser entendida simplesmente como a difusão de novas tecnologias, incluindo a IA, uma vez que está a redefinir a produção, os serviços, o comércio e o emprego, e a criar novas indústrias e profissões, ao mesmo tempo que transforma as já existentes.

32. Os ganhos potenciais são consideráveis. As tecnologias digitais podem aumentar a produtividade em setores que continuam a empregar a maioria dos trabalhadores africanos: melhorando a produção agrícola através de informações climáticas e de técnicas agrícolas de precisão; reforçando a indústria transformadora, a logística e as cadeias de abastecimento; alargando o acesso ao financiamento; e tornando a administração pública mais eficaz. Para as MPMEs, as ferramentas digitais podem melhorar a gestão empresarial, abrir o acesso a clientes e ao financiamento e facilitar a participação em cadeias de valor nacionais, regionais e globais. Com as políticas e os quadros de governação adequados em vigor, as tecnologias digitais podem também apoiar resultados em matéria de trabalho digno e transições para a formalidade, facilitando o registo de trabalhadores e de unidades económicas e alargando o acesso ao emprego e aos serviços empresariais, às medidas de proteção dos trabalhadores e às prestações sociais.
33. O comércio digital está a criar novas oportunidades transfronteiriças para as economias africanas. O comércio eletrónico, os pagamentos digitais, a logística, a cibersegurança e as comunicações estão a reduzir os custos de transação e a alargar o acesso ao mercado, incluindo para empresas anteriormente limitadas pela geografia e por infraestruturas físicas restritas. Estima-se que o comércio eletrónico tenha atingido mais de 520 milhões de compradores online em 2025¹⁶ e gerado até 3 milhões de postos de trabalho diretos até 2025 na região.¹⁷ O aumento dos pagamentos online através do comércio digital tem estado diretamente associado a um aumento significativo do crescimento económico.¹⁸ Em conjunto com a AfCFTA, estes desenvolvimentos podem apoiar a integração regional, o empreendedorismo e uma atividade económica mais diversificada. As tecnologias móveis e as plataformas digitais estão também a alargar o acesso aos serviços bancários, à formação, aos serviços empresariais, à informação e à participação cívica. A transformação digital é, assim, um processo tanto económico como social.
34. A rápida ascensão da IA, em particular das ferramentas de IA generativa, assenta nas ondas anteriores de transformação digital e já ganhou uma presença significativa em vários mercados africanos, com alguns a emergirem entre os utilizadores mais ativos do mundo. No entanto, a disponibilidade da IA, por si só, não fará com que a tecnologia se torne um motor de transformação estrutural e de criação de emprego digno. Para tal, é necessária a adoção e integração das tecnologias, particularmente nas pequenas empresas e nas start-ups, através da disponibilização de aplicações e modelos acessíveis que possam funcionar na infraestrutura existente e em dispositivos amplamente disponíveis, e que recorram a dados relevantes a nível local em todas as línguas do continente. Ao mesmo tempo, serão necessários mais investimentos na infraestrutura digital e de IA em África. Garantir que a IA contribua para o trabalho digno dependerá, portanto, da sua integração em setores de elevado crescimento, de forma a criar

¹⁵ Corporação Financeira Internacional (IFC) e Google, *E-Conomy Africa 2020: O Futuro da Economia da Internet em África*, no valor de 180 mil milhões de dólares, 2020.

¹⁶ IFC e Google, *E-Conomy Africa 2020: O Futuro da Economia da Internet em África*, no valor de 180 mil milhões de dólares.

¹⁷ Patrick Dupoux et al., «*Como os mercados online podem impulsionar o emprego em África*» (Boston Consulting Group, março de 2019).

¹⁸ Purva Khera et al., «*A inclusão financeira digital está a impulsionar o crescimento?*», Documento de Trabalho do FMI n.º 2021/167 (FMI, 2021).

emprego de qualidade, aumentar a produtividade e alargar as oportunidades para as empresas e os trabalhadores africanos.

Colmatar as disparidades digitais e reforçar as capacidades

35. Para maximizar os benefícios da atual onda de transformação digital, África precisa de superar constrangimentos estruturais significativos, incluindo problemas de conectividade, custos tecnológicos elevados, acesso limitado ao financiamento, défices de competências digitais e de gestão e capacidade limitada em matéria de cibersegurança, que limitam, em particular pelas MPMEs, a adoção da tecnologia. Estas barreiras limitam a capacidade de traduzir o progresso tecnológico em ganhos de produtividade e arriscam-se a ampliar as disparidades entre países, empresas e trabalhadores.
36. A conectividade tornou-se uma porta de entrada para o emprego, o empreendedorismo, a educação, as finanças e os serviços públicos. No entanto, continuam a existir grandes disparidades no que diz respeito ao acesso fiável, rápido e a preços acessíveis à Internet.^{19, 20}, à eletricidade, a equipamentos, a conteúdos relevantes a nível local e à literacia digital, particularmente entre as zonas urbanas e rurais.²¹ As mulheres,²² os jovens, as pessoas com deficiência e os trabalhadores da economia informal enfrentam frequentemente barreiras adicionais. À medida que a atividade económica e os serviços públicos se deslocam para o mundo digital, a exclusão digital transforma-se cada vez mais em exclusão social e do mercado de trabalho. Colmatar estas disparidades é, por conseguinte, uma componente essencial da justiça social.
37. As competências são igualmente decisivas. Até 2030, prevê-se que cerca de 70 por cento da procura de competências digitais em África consista em competências básicas, enquanto outros 23 por cento exigirão competências intermédias.²³ No entanto, dados de 15 países africanos indicam que apenas uma pequena minoria de jovens possui competências digitais, predominantemente básicas. As competências digitais são cada vez mais exigidas em toda a economia, mas, de uma forma geral, os empregadores necessitam igualmente de mais capacitação técnica, cognitiva e sócio-emocional.²⁴
38. Isto exige sistemas de aprendizagem ao longo da vida mais sólidos e flexíveis, ensino e formação técnica e profissional de melhor qualidade, incluindo modalidades de aprendizagem em contexto de trabalho, o reconhecimento das competências adquiridas através da aprendizagem informal

¹⁹ Em 2024, a velocidade média de download de banda larga em África era de 23 Mbps, muito abaixo dos 78 Mbps na América Latina e nas Caraíbas e dos 54 Mbps nos países em desenvolvimento da Ásia. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e União Africana, *Dinâmicas de Desenvolvimento de África, Dinâmicas 2024: Competências, Emprego e Produtividade*, 2024.

²⁰ Estima-se que, se a utilização da Internet em toda a África pudesse ser expandida a um ritmo semelhante ao dos países de rendimento elevado, seriam potencialmente criados 140 milhões de novos postos de trabalho e seriam adicionados 2,2 biliões de dólares ao PIB do continente. Ver Alistair Tempest, «*A Economia Digital e o Comércio Eletrónico em África: Motores da Zona de Comércio Livre Africana?*», Relatório Especial (Instituto Sul-Africano de Assuntos Internacionais (SAIIA), 2020).

²¹ Banco Mundial, «*Da Conectividade aos Serviços: A Transformação Digital em África*», Resumo de Resultados, 26 de junho de 2023.

²² União Internacional das Telecomunicações (UIT), «*A Disparidade Digital de Género*». A disparidade digital de género é uma das mais acentuadas do mundo. Em 2023, 42% dos homens utilizavam a Internet, em comparação com 32% das mulheres. Em 2024, a disparidade de género era de 29% na adoção da Internet móvel; de 13% na posse de telemóveis; e de 25% na posse de smartphones. Ver: Associação GSM (GSMA), *Relatório sobre a Disparidade de Género na Telecomunicação Móvel 2025*, 2025.

²³ OCDE e União Africana, «*Africa's Development Dynamics 2024: Skills, Jobs and Productivity*».

²⁴ OIT, «*Aprendizagem ao Longo da Vida e Competências para o Futuro: Perspectivas para África*», Resumo de Investigação Regional, 2026.

e oportunidades contínuas de aperfeiçoamento e requalificação. As políticas de competências devem, por conseguinte, ser integradas em estratégias de emprego, de desenvolvimento industrial e empresarial que gerem oportunidades produtivas nas quais essas competências possam ser plenamente utilizadas.²⁵

Aproveitar a inteligência artificial

39. O rápido avanço da IA está a criar novas oportunidades e desafios em todo o mundo. Tal como salientei no meu relatório à 114.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, intitulado «*Um momento de escolha: Aproveitar o potencial da inteligência artificial para promover o trabalho digno*», o facto de a IA aumentar a produtividade e melhorar os meios de subsistência, promovendo simultaneamente o trabalho digno, é uma questão de escolha política e institucional, e não apenas de tecnologia.
40. Para África, o desafio imediato será provavelmente menos a perda generalizada de postos de trabalho do que os efeitos desiguais da IA na qualidade do emprego, na procura de competências, na organização do trabalho e na produtividade. A investigação da OIT revela que África continua a ser a região em que a percentagem de emprego exposta à IA generativa é mais baixa — estima-se que 19% do emprego esteja exposto à IA generativa (em comparação com 24% a nível global), sendo que apenas 2% apresentam uma exposição significativa e elevada, com uma maior percentagem de tarefas em risco de serem automatizadas (em comparação com 8% a nível global).
41. No que diz respeito aos jovens, dados globais emergentes sugerem que as funções em início de carreira, que normalmente proporcionam oportunidades²⁶ aos recém-chegados ao mercado de trabalho em setores altamente digitalizados, estão potencialmente expostas à automatização impulsionada pela IA, uma vez que envolvem frequentemente tarefas cognitivas rotineiras. Nos casos em que essas funções servem de ponto de entrada para a aquisição de competências e a progressão na carreira, a sua redução pode enfraquecer as percursos de carreira e limitar as oportunidades para os jovens trabalhadores²⁷. Esta dimensão merece uma monitorização cuidadosa, para que a adoção da IA não enfraqueça ainda mais os pontos de entrada num mercado de trabalho já difícil para os jovens.
42. A IA também está a começar a mostrar um impacto nas indústrias criativas, tais como os meios de comunicação social, o design, a publicidade, a música, o cinema, os jogos, a criação de conteúdos e as artes digitais, onde os jovens constituem frequentemente uma grande parte dos trabalhadores. Os efeitos podem ser tanto positivos como negativos, criando novas oportunidades e, ao mesmo tempo, perturbando os percursos profissionais tradicionais dos jovens. Embora seja improvável que a IA elimine totalmente a criatividade, está a transformar a forma como o trabalho criativo é produzido e valorizado.
43. Os trabalhadores mais velhos podem enfrentar desafios diferentes, especialmente quando as diferenças geracionais em matéria de competências digitais tornam mais difícil a adaptação ao trabalho impulsionado pela IA. Isto reforça a necessidade de sistemas de aprendizagem ao longo da vida e de requalificação profissional que apoiem os trabalhadores ao longo das suas carreiras. Exige também ligações mais fortes entre a educação formal, a formação profissional e a

²⁵ OIT, «*Aprendizagem ao longo da vida e competências para o futuro: perspetivas para África*».

²⁶ Os serviços digitais e a externalização de processos empresariais têm proporcionado oportunidades de emprego formal a jovens com formação.

²⁷ OIT, *Um momento de escolha: Aproveitar o potencial da inteligência artificial para promover o trabalho digno*, ILC.114/IB, 2026.

aprendizagem em contexto de trabalho, bem como uma melhor integração com os serviços de emprego e as políticas ativas do mercado de trabalho.²⁸

44. Os governos de todo o mundo estão a responder a esta transformação adotando novas políticas e estratégias em matéria de IA, contudo a regulamentação abrangente continua a ser, em grande medida, apanágio dos países de rendimento elevado. Em toda a África, as estratégias nacionais de IA dão cada vez mais ênfase à inovação responsável, ao desenvolvimento económico, à melhoria da prestação de serviços públicos e à inclusão digital. Países como o Ruanda, o Egito, o Quênia e a Nigéria adotaram quadros nacionais de IA, enquanto a Estratégia Continental de IA da União Africana, adotada em julho de 2024, posiciona a IA como uma prioridade tanto de desenvolvimento como de governação. A oportunidade atual consiste em garantir que o trabalho digno seja plenamente integrado nestas estratégias.
45. Embora a OIT não disponha de normas específicas sobre IA, o aconselhamento político da Organização pode basear-se nas normas internacionais do trabalho existentes, a par dos recentes desenvolvimentos na definição de normas e nas discussões tripartidas. A Convenção sobre Política de Emprego, de 1964 (N.º 122), e a Recomendação sobre Política de Emprego (Disposições Complementares), de 1984 (N.º 169), por exemplo, destacam a importância de adaptar as políticas de emprego às mudanças tecnológicas. As conclusões e recomendações da reunião técnica sobre os desafios e oportunidades para a promoção do trabalho digno, da produtividade e de uma transição justa decorrentes da inteligência artificial na indústria transformadora são igualmente relevantes.²⁹ Em 2027, a discussão geral sobre tecnologia, produtividade e transformação estrutural proporcionará um quadro abrangente para discutir e dar seguimento a questões-chave relacionadas com a IA e o trabalho digno.
46. A qualidade do emprego é tão importante quanto a quantidade de empregos quando se trata de avaliar o impacto da tecnologia. A IA pode jogar um papel complementar relativamente aos trabalhadores, melhorar o acesso à informação, apoiar a tomada de decisões, reforçar os serviços públicos e ajudar as empresas a adotar práticas mais produtivas. Mas também pode intensificar o trabalho, reduzir a autonomia através da gestão algorítmica, aumentar o fosso entre empresas e trabalhadores e reforçar as desigualdades nos casos em que o acesso às infraestruturas e às competências é desigual.
47. Para África, o desafio é, portanto, duplo: aproveitar a IA para aumentar a produtividade e a transformação económica, garantindo simultaneamente que a força de trabalho em rápido crescimento do continente adquira as competências e as oportunidades necessárias para participar num mundo de trabalho global impulsionado pela IA. Para as empresas, em particular as MPMEs, concretizar este potencial exigirá um melhor acesso a tecnologias a preços acessíveis, financiamento, infraestruturas digitais fiáveis e acessíveis e as competências necessárias para adotar e utilizar a IA de forma eficaz.

Plataformas digitais e a economia das plataformas

48. A economia das plataformas é uma das manifestações visíveis mais significativas da transformação digital — ligando as pessoas diretamente a oportunidades de inovação, empreendedorismo, rendimento, flexibilidade e maior acesso aos mercados de trabalho internacionais. Os principais setores incluem serviços de transporte por aplicação, entregas,

²⁸ OIT, *Um momento de escolha: Aproveitar o potencial da inteligência artificial para promover o trabalho digno*.

²⁹ OIT, *Conclusões e recomendações*, Reunião técnica sobre os desafios e oportunidades para a promoção do trabalho digno, da produtividade e de uma transição justa decorrentes da inteligência artificial na indústria transformadora, 2026.

comércio digital e plataformas de trabalho online que oferecem trabalhos pontuais e de freelancer, que vão desde o desenvolvimento de software e a análise de dados até à tradução, design e apoio administrativo.

49. O trabalho em plataformas tem sido uma fonte de oportunidades de emprego para jovens recém-chegados ao mercado de trabalho, que normalmente teriam dificuldade em aceder ao emprego, em particular na economia formal. A qualidade do trabalho em plataformas, no entanto, é desigual. Estudos da OIT apontam para rendimentos que, em alguns setores, ficam abaixo do salário mínimo aplicável, a par de horários longos ou imprevisíveis e disparidades salariais de género, cobertura limitada da proteção social e preocupações de segurança em serviços baseados na localização, como os serviços de transporte e entregas.
50. A Convenção sobre o Trabalho Digno na Economia das Plataformas, de 2026 (N.º 193), recentemente adotada, constitui um marco no desenvolvimento das normas do trabalho internacionais destinadas a promover o trabalho digno na economia das plataformas, assente em proteções adequadas e no respeito pelos direitos fundamentais. O seu processo de elaboração contou com a participação ativa dos constituintes tripartidos nacionais africanos.

Digitalização dos serviços relacionados com o trabalho e a governação laboral

51. As tecnologias digitais, incluindo a IA, podem reforçar a governação do mercado de trabalho e a prestação de serviços, melhorando a informação sobre o mercado de trabalho, os serviços de emprego, a inspeção do trabalho, o cumprimento da legislação e o apoio por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores. Sistemas integrados de identificação digital, administrativos e de pagamentos podem alargar o acesso à proteção social e aumentar a eficiência. Dados de melhor qualidade podem apoiar o planeamento de competências e ajudar os governos, os empregadores e os trabalhadores a gerir as transições laborais. Quando implementadas de forma eficaz, estas ferramentas podem reduzir custos, agilizar os processos, melhorar a partilha de informação, aumentar a acessibilidade e apoiar a formalização do mercado de trabalho.
52. Os serviços públicos digitais devem, no entanto, ser inclusivos, acessíveis e responsáveis. Nenhum trabalhador ou empresa deve ser excluído devido a conectividade limitada ou literacia digital insuficiente, falta de documentação, deficiência ou incapacidade de adquirir um dispositivo adequado. Os canais digitais devem complementar, e não substituir, os serviços presenciais, particularmente para os grupos que continuam a depender deles.³⁰ A confiança nos serviços digitais requer não só eficiência, mas também transparência, privacidade, acessibilidade e vias eficazes de recurso. A conceção e implementação de serviços digitais exigem igualmente diretrizes claras nas áreas da proteção de dados, transparência, não discriminação, sustentabilidade e supervisão humana.

Diálogo social para um futuro digital centrado no ser humano

53. Em última análise, a gestão da transformação digital constitui tanto um desafio institucional como tecnológico. As instituições do mercado de trabalho devem evoluir a par das mudanças

³⁰ A OIT salienta que a tecnologia não é uma solução uniforme: a prestação inclusiva requer frequentemente um modelo híbrido que combine canais online, telefónicos e presenciais, particularmente para utilizadores com conectividade, documentação ou competências digitais limitadas. OIT, *Relatório Global: Adoção de Tecnologia nos Serviços Públicos de Emprego – Acompanhar o Futuro*, 2022.

tecnológicas, de modo a que a inovação apoie o emprego produtivo, contribuindo para o crescimento da produtividade e a sua repartição justa, promova salários e rendimentos do trabalho adequados, proteja os direitos dos trabalhadores e reforce o trabalho digno. Isto inclui o desenvolvimento de quadros adequados à governação de dados, proteção da vida privada, transparência algorítmica e responsabilização, garantindo simultaneamente que os trabalhadores mantenham uma voz significativa nas decisões que afetam o seu trabalho. Exige também o reforço da capacidade dos ministérios que tutelam a área do Trabalho, das organizações de empregadores e das organizações de trabalhadores para serem atores da evolução tecnológica e contribuírem para a sua governação, nomeadamente na elaboração de políticas, através de instituições eficazes de fixação salarial, da negociação coletiva e do diálogo social tripartido. Com a capacitação adequada, as partes interessadas podem envolver-se melhor nos processos mais amplos de digitalização e de políticas de IA que são levados a cabo pelos governos.

54. O tripartismo e o diálogo social devem continuar a ser centrais neste processo. As decisões relativas à digitalização não podem ser deixadas exclusivamente a cargo das empresas tecnológicas, das entidades reguladoras ou dos ministérios responsáveis pelas comunicações e pela inovação. Os ministérios que tutelam a área do Trabalho, os empregadores e os trabalhadores têm papéis indispensáveis na definição de políticas que façam rimar inovação com respeito pelos direitos, produtividade com inclusão e progresso tecnológico com trabalho digno. A negociação coletiva e as instituições de fixação salarial são importantes para garantir que os ganhos de produtividade se traduzam em melhores salários e condições de trabalho.

2.3. Transição verde e climática

Tornar a transição para economias ambientalmente sustentáveis num caminho inclusivo para o trabalho digno e a justiça social

55. As alterações climáticas, a perda de biodiversidade, a desertificação, a degradação dos solos e a poluição constituem preocupações ambientais urgentes para África. Para a OIT e os seus constituintes, estas questões vão para além de uma agenda ambiental. Estes fenómenos já estão a transformar os mercados de trabalho em todo o continente. Estão a alterar os locais onde é possível trabalhar, a forma como o trabalho é organizado, o nível de produtividade que os trabalhadores e as empresas podem atingir e os setores capazes de sustentar os meios de subsistência. Ao mesmo tempo, a transição ecológica apresenta um potencial para promover a criação de emprego, a justiça social e impulsionar uma transformação que beneficie as pessoas.
56. As evidências são claras. Os fenómenos meteorológicos extremos estão a tornar-se mais frequentes.³¹ Em 2025, as inundações representaram mais de metade dos fenómenos meteorológicos registados em África, enquanto a seca afetou mais de 8,5 milhões de pessoas na África Oriental.³² O stress térmico, causado pelo aquecimento das temperaturas, por si só poderá custar a África 2,3% das horas de trabalho até 2030, mais de 14 milhões de empregos a tempo inteiro, e cerca de 5% na África Ocidental.³³ A degradação dos solos, a perda de biodiversidade e o aumento da poluição atmosférica e plástica nas cidades em rápido crescimento estão a agravar estas pressões sobre as explorações agrícolas, a pesca, as florestas e os meios de subsistência na

³¹ Banco Mundial, *Perspetivas Económicas Globais: junho de 2025*, 2025.

³² Organização Meteorológica Mundial (OMM), «*Estado do Clima em África 2025*», 2026.

³³ OIT, *Trabalhar num planeta mais quente: O impacto do stress térmico na produtividade laboral e no trabalho digno*, 2019.

economia informal urbana. Não se tratam de números abstratos, mas sim de realidades sentidas pelos agricultores, vendedores ambulantes, trabalhadores dos transportes e da construção civil, e pelas pequenas empresas que sustentam as economias locais.

57. O desafio financeiro é igualmente significativo. A região, cuja responsabilidade histórica pelas alterações climáticas é mínima e que comporta necessidades de desenvolvimento significativas, enfrenta uma transição dispendiosa com margem orçamental limitada e apoio internacional insuficiente. Em 2022, o continente sofreu perdas e danos no valor de cerca de 9 mil milhões de dólares e mais de 5 a 15 por cento do PIB per capita para a reconstrução.³⁴ As estimativas indicam que os países africanos necessitam de cerca de 2,8 biliões de dólares entre 2020 e 2030 para implementar as suas contribuições nacionalmente determinadas (NDC), mas o atual financiamento climático fica muito aquém dessas necessidades.³⁵ Sabendo-se ainda, apesar deste quadro, que as medidas climáticas e ambientais podem impulsionar o emprego, o desenvolvimento empresarial, o crescimento da produtividade e a transformação estrutural.
58. A questão que se coloca, assim, aos governos, empregadores e trabalhadores é se a transição para economias ambientalmente sustentáveis irá agravar as vulnerabilidades existentes ou se poderá tornar-se um caminho para o trabalho digno e a justiça social.

A adaptação como política de emprego, empresarial e de resiliência

59. Para África, a adaptação é fundamental para o futuro do trabalho, uma vez que os mercados de trabalho do continente continuam altamente expostos às alterações ambientais. Os sistemas agroalimentares representam 64,5 por cento do emprego, deixando milhões de trabalhadores e famílias dependentes de recursos e atividades sensíveis às alterações climáticas.³⁶ Em muitas zonas rurais, os meios de subsistência continuam intimamente ligados à precipitação, à terra, à água, à pecuária, às florestas e à pesca.
60. A adaptação deve, por conseguinte, ser entendida não apenas como proteção contra perdas, mas como uma política de emprego, resiliência e empreendedorismo — uma oportunidade a ser aproveitada, e não meramente uma resposta ao risco. Os investimentos na agricultura resiliente às alterações climáticas, na irrigação, na gestão da água, na proteção contra inundações, na resiliência costeira, na restauração de ecossistemas, na gestão sustentável da terra e em estradas resistentes podem proteger os meios de subsistência, criando simultaneamente trabalho digno. Os programas públicos de emprego podem ajudar as comunidades a construir infraestruturas resistentes às alterações climáticas, proporcionando simultaneamente apoio ao rendimento, competências e ativos locais. A adaptação urbana oferece oportunidades semelhantes através de infraestruturas resilientes, transportes sustentáveis, edifícios eficientes, serviços de drenagem e de gestão de resíduos.
61. No entanto, estas oportunidades não beneficiarão automaticamente os trabalhadores e as empresas com maiores necessidades. Muitos trabalhadores expostos às alterações climáticas permanecem na economia informal, onde a limitada proteção social e no trabalho condiciona a sua capacidade de adaptação. As políticas devem, por isso, combinar a adaptação com incentivos à formalização, proteção social e segurança no trabalho, tendo simultaneamente em conta a

³⁴ AfDB, «África perde até 15 % do seu PIB per capita anualmente devido às alterações climáticas – Kevin Urama, economista-chefe interino do Banco Africano de Desenvolvimento», 12 de setembro de 2022.

³⁵ Sandra Guzmán et al., «A Situação do Financiamento Climático em África: Necessidades de Financiamento Climático dos Países Africanos» (Climate Policy Initiative, 2022).

³⁶ Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO), «A FAO amplia a cobertura de dados sobre o emprego nos sistemas agroalimentares», 1 de novembro de 2024.

capacidade de conformidade das MPMEs com as regras aplicáveis. O apoio direcionado às MPMEs, que proporcionam a maior parte do emprego mas enfrentam frequentemente limitações, deve reforçar o acesso ao financiamento, à tecnologia, à informação climática, às competências e à assistência técnica, a par de infraestruturas resilientes e serviços de desenvolvimento empresarial que possibilitem o investimento na adaptação.

62. Os locais de trabalho também estão expostos às alterações ambientais. O stress térmico, os fenómenos meteorológicos extremos, a poluição atmosférica, as doenças transmitidas por vetores, a radiação ultravioleta e a exposição a agroquímicos estão a alterar o perfil de risco do trabalho em todo o continente. Uma análise recente da OIT revela que 92,9% dos trabalhadores em África estão expostos a calor excessivo, em comparação com 71% a nível global.³⁷ Sistemas nacionais de segurança e saúde no trabalho (SST) mais robustos devem integrar os riscos climáticos por meio de planos de ação contra o calor, avaliações de risco, inspeção do trabalho, acesso à água e ao descanso, e regimes de horário de trabalho adaptados, quando necessário, em conformidade com a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1981 (N.º 155), e a Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, de 2006 (N.º 187).

Desbloquear o potencial para empregos verdes e dignos

63. A transição para economias verdes tem um potencial significativo em termos de emprego. Setores como as energias renováveis, a eficiência energética, a construção sustentável, os transportes públicos, a agricultura climaticamente inteligente, a restauração de ecossistemas, a reciclagem e os serviços ambientais podem gerar um grande número de postos de trabalho, apoiando simultaneamente empresas mais sustentáveis. O emprego no setor das energias renováveis atingiu 16,6 milhões de postos de trabalho a nível mundial em 2024, mas apenas cerca de 344 000 em África.³⁸ No entanto, África possui 60 % dos melhores recursos solares do mundo e um potencial substancial noutros setores verdes.³⁹
64. Estamos perante uma oportunidade significativa. A transição verde de África poderá criar até 3,3 milhões de postos de trabalho diretos até 2030 e até 84,5 milhões até 2050, se o investimento, o desenvolvimento de competências e o crescimento empresarial acompanharem este ritmo.⁴⁰ Esta não é uma promessa distante. Os governos já estão a agir. A Parceria para uma Transição Energética Justa da África do Sul, a estratégia de desenvolvimento de baixas emissões a longo prazo recentemente adotada pela Namíbia e as estratégias nacionais de crescimento verde e transição justa em Marrocos, Quênia, Costa do Marfim, Senegal e noutros países estão a traduzir essa ambição em oportunidades concretas nas áreas das energias renováveis, da biodiversidade e da eficiência na utilização dos recursos. O investimento na natureza também está a avançar, desde os títulos de vida selvagem até aos créditos de biodiversidade, sinalizando que a proteção dos ecossistemas e a criação de postos de trabalho podem andar de mãos dadas.

³⁷ OIT, *Calor no Trabalho: Implicações para a Segurança e a Saúde – Uma Análise Global da Ciência, das Políticas e das Práticas*, 2024.

³⁸ Agência Internacional de Energias Renováveis (IRENA) e OIT, «*Energias renováveis e emprego: Relatório anual de 2025*», 2026.

³⁹ Victoria Masterson, «*África está na vanguarda do potencial da energia solar*», Fórum Económico Mundial, 23 de setembro de 2022 (citando a Agência Internacional de Energia (AIE)).

⁴⁰ FSD Africa, «*Nova Investigação Sugere que a Economia Verde de África Poderá Criar Mais de 3 Milhões de Empregos Diretos até 2030*», Comunicado de Imprensa, 24 de julho de 2024; FSD Africa, Shortlist e Boston Consulting Group, «*Previsão de Empregos Verdes em África*», 2024; Fundação Shell, «*A transição verde de África criará até 84 milhões de empregos até 2050, mas corre o risco de perpetuar a desigualdade sem medidas urgentes, afirma relatório*», Comunicado de imprensa, 16 de junho de 2026; FSD Africa, Fundação Shell e Shortlist, «*Desbloquear a transição verde de África: oportunidades para uma força de trabalho verde e inclusiva*», 2026.

65. O desenvolvimento dos setores verdes, por si só, não será suficiente. África deve também garantir que os trabalhadores, as empresas e as comunidades obtenham maiores ganhos em termos de emprego, produtividade e desenvolvimento gerados pela transição verde. Apesar do crescente investimento no setor energético, África continua a atrair apenas cerca de 2% do investimento global em energia limpa,⁴¹ o que sublinha a necessidade de aumentar o financiamento e de reforçar a criação de valor acrescentado ao nível local. A dimensão dos ganhos em termos de emprego dependerá dos níveis de investimento, do desenvolvimento empresarial, do crescimento da produtividade, da adoção de tecnologia e da competitividade das empresas africanas nos mercados verdes emergentes.
66. Os empregos verdes, no entanto, não são automaticamente empregos dignos. As estratégias de emprego verde devem abordar questões-chave como salários, condições de trabalho, direitos no trabalho, segurança e saúde no trabalho, competências, proteção social, igualdade de género, emprego jovem, produtividade empresarial, vias para a formalização e uma transição justa para os trabalhadores e as empresas em setores que são intensivos em carbono, vulneráveis às alterações climáticas ou suscetíveis de serem reorganizados por novas tecnologias e regulamentações.
67. A economia circular também ilustra tanto a oportunidade como o desafio. A reparação, a reutilização, a reciclagem, o acondicionamento e a gestão sustentável de resíduos podem reduzir o uso de recursos e a poluição, ao mesmo tempo que criam emprego. Estimativas recentes sugerem que entre 121 milhões e 142 milhões de pessoas estão empregadas globalmente em atividades da economia circular.⁴² Com base nessas estimativas, África tem pelo menos 12,9 milhões de pessoas empregadas na economia circular, o que representa 5,6% do emprego total na região, excluindo a agricultura. No entanto, muitos destes empregos, especialmente na recolha e reciclagem de resíduos, são informais, estigmatizados, de baixos rendimentos e expostos a graves riscos de segurança e saúde no trabalho, uma vez que cerca de 80% dos trabalhadores da economia circular da região, ou seja, cerca de 10,3 milhões de pessoas, trabalham na economia informal. As políticas de economia circular devem, por conseguinte, ser concebidas como políticas de trabalho digno, de desenvolvimento empresarial e de formalização. Tais políticas devem reconhecer e organizar os trabalhadores do setor dos resíduos, apoiar cooperativas e outras entidades da economia social e solidária, reforçar as normas de segurança e saúde no trabalho, alargar a proteção social, melhorar as normas de reciclagem e criar vias para um emprego mais produtivo, seguro e melhor protegido em toda a economia circular. Devem também atrair investimento privado nas cadeias de valor da reciclagem e do acondicionamento e ser acompanhadas por medidas que melhorem as condições de trabalho e incentivem a formalização.

Minerais essenciais – o potencial estratégico de África na transição energética global

68. Os minerais essenciais e a industrialização verde representam outra oportunidade. Estima-se que a África Subsariana possua cerca de 30 por cento das reservas comprovadas mundiais de minerais críticos, o que coloca a região numa posição estratégica na transição energética global.⁴³ O

⁴¹ IEA, *Investimento Mundial em Energia 2025*, 2025.

⁴² Circle Economy, OIT, Banco Mundial e Parceria para a Ação em Economia Verde, «*Emprego na Economia Circular: Aproveitar a Circularidade para Criar Trabalho Digno*», 2025.

⁴³ Wenjie Chen et al., «*À procura de oportunidades: aproveitar a riqueza da África Subsariana em minerais críticos*», *Perspectivas Económicas Regionais: África Subsariana*, Nota Analítica (Fundo Monetário Internacional, 2024).

cobalto, o cobre, o lítio, o manganês, a grafite, o níquel e as terras raras são essenciais para baterias, sistemas de energia renovável, redes elétricas e mobilidade elétrica.

69. No entanto, os minerais essenciais não devem ser encarados apenas como fatores de produção para a descarbonização global ou para o avanço tecnológico. A crescente procura por minerais essenciais pode favorecer a transformação estrutural, promovendo atividades de maior valor acrescentado para além da extração, o desenvolvimento de competências, o desenvolvimento de empresas locais, cadeias de valor regionais, a diversificação económica e a expansão das oportunidades de emprego. Dito de outra forma, constituem ao mesmo tempo uma questão relacionada com o mercado de trabalho e uma questão de desenvolvimento industrial. É importante saber se o discurso emergente sobre a riqueza em minerais essenciais irá reproduzir padrões de dependência de matérias-primas primárias e amplificar os riscos para o trabalho digno — tais como ambientes de trabalho inseguros e insalubres, fraca aplicação da regulamentação e informalidade — ou se irá apoiar a transformação estrutural. A Estratégia Africana para os Minerais Verdes da União Africana aponta nessa direção, ao enfatizar os benefícios a nível local, a industrialização regional, a criação de emprego e a diversificação económica.⁴⁴ A sua concretização exigirá projetos passíveis de investimento, regulamentação previsível, infraestruturas e energia, informação geológica, competências, logística competitiva e capital privado responsável.
70. À medida que a procura por minerais essenciais cresce, os direitos e princípios fundamentais no trabalho devem-se manter no centro das prioridades. Em combinação com investimentos no emprego e no desenvolvimento de competências, o reforço da governação, instituições eficazes do mercado de trabalho e processos inclusivos que promovam o diálogo social, a igualdade de género, a não discriminação e o envolvimento da comunidade podem garantir que as cadeias de abastecimento de minerais essenciais gerem resultados quer em matéria de trabalho digno quer em desenvolvimento sustentável.

A dupla transição e as competências

71. As transições verde e para a digitalização estão interligadas. A digitalização pode favorecer a adaptação às alterações climáticas, sistemas de transporte e energia eficientes, agricultura de precisão, preparação para catástrofes e uma produção mais sustentável. No entanto, não é ambientalmente neutra — os centros de dados, os dispositivos eletrónicos, os minerais essenciais e os resíduos eletrónicos⁴⁵ criam novas exigências em termos de energia e recursos naturais. As políticas digitais e ambientais devem, por conseguinte, ser concebidas como elementos que se reforçam mutuamente no âmbito de uma transição justa.
72. A OIT destaca que as transições verde e digital estão a redefinir a procura de competências e a reforçar a necessidade de sistemas de aprendizagem ao longo da vida que apoiem a adaptação e o acesso justo a novas oportunidades⁴⁶. Em toda a África, a adaptação e a mitigação climáticas já estão a modificar as competências necessárias na agricultura, gestão da água, construção, energia, pescas, silvicultura, transportes e gestão de resíduos. No entanto, preparar os

⁴⁴ União Africana, *Estratégia Africana para os Minerais Verdes: Estratégia da União Africana para os Recursos Minerais com vista a uma Transição Justa e a um Futuro Descarbonizado*, 2024.

⁴⁵ Cornelis P. Baldé et al., «*The Global E-waste Monitor 2024*», (UIT e Instituto das Nações Unidas para a Formação e Investigação (UNITAR), 2024). A África gerou cerca de 2 mil milhões de quilogramas de resíduos eletrónicos em 2022, tendo apenas 0,7% sido formalmente recolhidos e reciclados, em comparação com uma taxa de reciclagem global de 22,3%. O relatório indica ainda que apenas 12 países da região dispunham de uma política, legislação ou regulamentação nacional em vigor relativa aos resíduos eletrónicos.

⁴⁶ OIT, *Aprendizagem ao Longo da Vida e Competências para o Futuro: Perspectivas para África*.

trabalhadores para economias mais ecológicas não se resume apenas a transmitir determinadas competências ambientais ou técnicas, uma vez que os dados dos mercados de trabalho africanos mostram que os empregadores procuram cada vez mais perfis de competências abrangentes, que combinem capacidades técnicas com competências cognitivas, socio-emocionais, digitais, de gestão, de resolução de problemas e de produtividade.

73. No entanto, os trabalhadores mais expostos aos riscos climáticos, especialmente na economia informal, são frequentemente os que têm menos acesso à aprendizagem estruturada. Se as políticas de competências abrangerem apenas as empresas formais, as instituições de formação formais ou os trabalhadores que já se encontram em empregos assalariados, deixarão de fora a maioria dos trabalhadores africanos. A aprendizagem ao longo da vida deve, por conseguinte, ser considerada um elemento central da política de transição justa. Isto implica interligar a aprendizagem formal, não formal e informal, reconhecer as competências adquiridas através do trabalho e de estágios informais, proporcionar percursos flexíveis aos trabalhadores que enfrentam restrições de rendimento, de tempo e de cuidados, e alinhar a formação com as estratégias nacionais para a industrialização verde, a resiliência climática e o trabalho digno. Significa também investir em sistemas de informação sobre o mercado de trabalho, antecipação de competências, orientação profissional, garantia de qualidade, financiamento e diálogo social.

Financiamento da ação climática e Contribuições Determinadas Nacionalmente

74. O financiamento da ação climática é frequentemente discutido na perspetiva do volume de recursos mobilizados. Este aspeto sendo certamente essencial, não é suficiente. É necessário avaliar este financiamento pelos seus resultados sociais, no mercado de trabalho e no desenvolvimento empresarial — se cria empregos dignos, protege os trabalhadores e as comunidades de choques climáticos, permite que as empresas locais e as MPMEs invistam e participem em cadeias de valor verdes, alarga o acesso à energia, às infraestruturas e aos serviços essenciais, apoia as mulheres, os jovens, os trabalhadores rurais e do setor informal e reduz as desigualdades entre países, setores e comunidades.
75. Da mesma forma para as Contribuições Determinadas Nacionalmente, os planos nacionais de adaptação, as estratégias energéticas e as políticas industriais verdes que não devem encaradas apenas como quadros ambientais ou de investimento. São igualmente planos relativos ao emprego, competências, empreendedorismo e proteção social, que incorporam avaliações de impacto no mercado de trabalho, estratégias setoriais de emprego, antecipação de competências, apoio às MPMEs, medidas de proteção social, cláusulas laborais em investimentos relacionados com o clima, cláusulas laborais em acordos comerciais, contratos públicos verdes, disposições sobre conteúdo local e mecanismos para promover a formalização e o trabalho digno.

Governança da transição justa

76. Uma transição justa não se concretizará apenas com boas intenções ou planos. Exige instituições, financiamento e mecanismos de governação que coloquem deliberadamente as pessoas, os direitos e o trabalho digno no centro da ação climática. As orientações da OIT para *uma transição justa rumo a economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos* fornecem uma bússola normativa clara, associando a sustentabilidade ambiental ao trabalho digno, à justiça social, ao diálogo social, à proteção social, aos direitos no trabalho, ao desenvolvimento de competências,

à segurança e saúde no trabalho e às empresas sustentáveis.⁴⁷ Para África, isto é particularmente importante porque as medidas de transição devem promover os objetivos ambientais, apoiando simultaneamente a criação de emprego, a redução da pobreza, a transformação estrutural e a justiça social.

77. O diálogo social é fundamental para alcançar este equilíbrio. Os governos, os empregadores e os trabalhadores trazem conhecimentos complementares sobre os setores, os locais de trabalho e as comunidades e devem, por isso, estar envolvidos desde o início na conceção das políticas climáticas, de investimento e industriais, e não apenas na gestão das suas consequências para o mercado de trabalho. Uma participação significativa requer também um ambiente propício, o respeito pela liberdade de associação e pela negociação coletiva, administrações do trabalho e inspeção do trabalho eficazes, bem como acesso a vias de recurso.⁴⁸ A governação da transição justa deve também refletir a estrutura dos mercados de trabalho. Não se pode limitar ao emprego assalariado formal ou às grandes empresas. Deve incluir igualmente os trabalhadores informais, os trabalhadores por conta própria, os produtores rurais, os catadores e os trabalhadores dos transportes, particularmente num mercado de trabalho dominado pela informalidade. A proteção social é outro pilar essencial, ajudando os trabalhadores e as famílias a gerir os choques climáticos, as perdas temporárias de rendimento e as transições entre empregos, setores e locais.
78. Para a OIT e os seus constituintes em África, a prioridade é tornar operacional a governação da transição justa através de mecanismos tripartidos eficazes e de consultas mais amplas, de sistemas de informação sobre o mercado de trabalho mais robustos, de um planeamento climático centrado no emprego, de sistemas de proteção social capazes de responder aos riscos climáticos e de um financiamento que incentive resultados em matéria de trabalho digno. Moldada através do diálogo social e assente nos direitos, no desenvolvimento de competências e na proteção social, a ação climática pode tornar-se um caminho para a resiliência, a produtividade, as empresas sustentáveis e a justiça social.

2.4. O caminho a seguir – Promover a justiça social através de transformações inclusivas no mercado de trabalho em África

79. A transformação do mercado de trabalho em África já está em curso. O desafio não é abrandar este processo, mas sim geri-lo de forma eficaz. Como demonstram as discussões anteriores, as transformações não serão socialmente neutras. As escolhas feitas hoje determinarão se estas irão agravar a exclusão ou impulsionar a transformação estrutural, o trabalho digno e a justiça social. Isto leva a uma conclusão central: a justiça social deve ser o princípio orientador, e não um resultado que esperamos alcançar no final do processo. Tendo isto em mente, apresento algumas reflexões sobre o caminho a seguir.
80. Em primeiro lugar, colocar o emprego produtivo e digno, especialmente para a força de trabalho jovem e em crescimento, no centro das transformações. As estratégias macroeconómicas, setoriais, comerciais, industriais, de investimento, climáticas e digitais devem ser avaliadas pela quantidade e qualidade do emprego, dos rendimentos e das capacidades produtivas que geram, bem como pela sua capacidade de alargar os direitos e as oportunidades. Os objetivos em matéria de emprego devem ser integrados nas políticas públicas, no planeamento, na elaboração do

⁴⁷ OIT, *Orientações para uma Transição Justa rumo a Economias e Sociedades Ambientalmente Sustentáveis para Todos*, 2015.

⁴⁸ OIT, *Navegar pela Mudança através do Diálogo Social Inclusivo: Uma Discussão Recorrente sobre o Objetivo Estratégico do Diálogo Social e do Tripartismo, no âmbito do Monitorização da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008, com as alterações introduzidas em 2022*, ILC.114/Relatório IV, 2026.

orçamento e na avaliação de projetos, orientados pelas normas internacionais do trabalho e apoiados por instituições sólidas, coordenação e metas mensuráveis.

81. Em segundo lugar, reforçar as bases para empresas sustentáveis, assegurando simultaneamente uma transição justa para a formalidade. As empresas são a principal fonte de emprego e meios de subsistência. É fundamental criar as condições propícias para que as empresas possam iniciar a sua atividade, investir, inovar, ser produtivas, crescer, competir e gerar emprego digno. Isto é particularmente importante para as MPMEs, que empregam a maioria dos trabalhadores, mas que frequentemente enfrentam constrangimentos relacionados com o financiamento, as infraestruturas, a tecnologia, as competências, o acesso ao mercado e a segurança do quadro legal. As políticas devem abordar estas barreiras, melhorando simultaneamente a produtividade, a resiliência e as condições de trabalho. Ao mesmo tempo, a justiça social exige o reconhecimento da realidade de que a maioria dos trabalhadores africanos ganha a vida na economia informal. A extensão dos direitos, da proteção e das oportunidades não pode esperar pelo surgimento de empregos formais. Melhorar as condições de trabalho onde as pessoas se encontram deve andar a par com a criação de percursos que lhes permitam avançar. O caminho a seguir deve combinar melhorias imediatas na produtividade, nos rendimentos, na segurança e saúde no trabalho, na proteção social e na representatividade na economia informal, criando simultaneamente mecanismos concretos e progressivos para aceder à formalidade e ao trabalho digno.
82. Em terceiro lugar, capacitar as pessoas e as empresas para lidarem com a mudança. Nenhuma transformação pode ser inclusiva se as pessoas tiverem de arcar sozinhas com os seus riscos. A proteção social universal deve tornar-se a pedra angular das transformações. Os jovens que entram no mercado de trabalho, os trabalhadores afetados por choques climáticos ou mudanças tecnológicas, as mulheres cujas oportunidades económicas são limitadas por responsabilidades de cuidados não remunerados e os trabalhadores que transitam entre empregos e setores — todos necessitam de proteção que se adapte às realidades em mudança. Os sistemas de proteção social devem abranger todo o ciclo de vida e chegar aos trabalhadores informais, independentes, migrantes e de plataformas. Igualmente importante é o desenvolvimento de competências relevantes. A política de competências deve também estar intimamente ligada à política de emprego e à política industrial. África necessita de sistemas de aprendizagem ao longo da vida inclusivos que combinem competências básicas, técnicas, digitais, ecológicas, cognitivas e socio-emocionais; que reconheçam a aprendizagem adquirida através do trabalho e de estágios informais; e que expandam estágios de qualidade, a aprendizagem baseada no trabalho e o reconhecimento e certificação de competências. No entanto, as competências por si só não são suficientes. A formação deve estar ligada ao investimento produtivo, a serviços de emprego eficazes e a informação fiável sobre o mercado de trabalho.
83. Em quarto lugar, tornar as transições verde e digital centradas nas pessoas e justas. A ação climática deve ser concebida não apenas como política ambiental, mas também como política de emprego, empresarial e social. Os planos de adaptação, as estratégias energéticas e as políticas industriais verdes devem incluir medidas relativas a empregos dignos, competências, segurança e saúde no trabalho, proteção social, desenvolvimento empresarial local e formalização. Da mesma forma, a digitalização e a IA devem aumentar as capacidades humanas, elevar a produtividade e alargar o acesso aos mercados e aos serviços, sendo simultaneamente regidas por salvaguardas em matéria de privacidade, transparência, responsabilização, não discriminação e supervisão humana. Os benefícios do progresso tecnológico devem ser partilhados de forma justa através de melhores salários, condições de trabalho e de um diálogo social reforçado.
84. Em quinto lugar, promover a transformação em matéria de direitos, igualdade e inclusão. Os jovens devem ter uma voz significativa nas políticas que moldam o seu futuro. A participação das

mulheres exige medidas contra a discriminação, a desigualdade nas responsabilidades de prestação de cuidados, a violência e o assédio, a par do investimento na economia dos cuidados. Os produtores rurais, os trabalhadores do setor informal, os migrantes, as pessoas com deficiência, as pequenas empresas e as comunidades afetadas pelas alterações climáticas devem estar representados na tomada de decisões e poder aceder às oportunidades emergentes. As normas internacionais do trabalho e os princípios e direitos fundamentais no trabalho constituem a base para uma transformação inclusiva, a par de instituições eficazes de fixação de salários e de salários adequados.

- 85.** Em sexto lugar, reforçar as instituições, o diálogo social e a capacidade de execução. As transformações em curso não vão esperar que as instituições se adaptem; exigem instituições fortes e capazes. Os ministérios do trabalho, as organizações patronais e sindicais, as administrações do trabalho, os serviços de inspeção e as instituições de diálogo social devem estar equipados para antecipar a mudança, negociar transições e fazer valer os direitos. O diálogo tripartido deve começar a montante, onde são tomadas as decisões económicas, climáticas, tecnológicas e de investimento, e ser complementado por mecanismos que vão além da economia formal. A concretização exigirá financiamento nacional sustentado, maior capacidade de implementação, melhores dados sobre o mercado de trabalho e parcerias e cooperação renovadas. As ações devem basear-se em quadros regionais e globais, em particular na Agenda 2063 da União Africana e na Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável. O período que antecede 2030 e os compromissos pós-2030 oferecem oportunidades importantes para reforçar ainda mais o trabalho digno e a justiça social. A Coligação Global para a Justiça Social pode ajudar a mobilizar a ação coletiva. A tarefa agora consiste em dar-lhes corpo, para que os trabalhadores, as empresas e as comunidades de África possam gerir melhor a mudança, adaptar-se com segurança e dignidade e partilhar de forma justa a prosperidade e o progresso que esta pode trazer.
- 86.** As prioridades supra referidas reforçam-se mutuamente. Sem empresas competentes os investimentos não permitirão criar empregos acessíveis a todos; sem procura de mão-de-obra, as competências terão um valor limitado; a tecnologia pode agravar as desigualdades se não existirem salvaguardas; e a ação climática perderá a sua legitimidade se os seus custos e benefícios forem distribuídos de forma injusta. O caminho a seguir requer, portanto, coerência política, financiamento sustentado, maior capacidade de implementação e cooperação renovada entre governos, parceiros sociais, instituições africanas, parceiros de desenvolvimento e o sistema multilateral. A minha visão é a de uma África que não se limita a sofrer uma transformação, mas que a molda, permitindo que os trabalhadores, as empresas e as comunidades influenciem a sua direção e partilhem de forma justa o valor, o progresso e as oportunidades que esta cria.

► 3. Principais ações empreendidas para implementar a Declaração de Abidjan, 2020–2026

87. A 14.^a Reunião Regional Africana da OIT, realizada em Abidjan em dezembro de 2019, adotou a *Declaração de Abidjan – Promover a justiça social: moldar o futuro do trabalho em África*.
88. Esta secção apresenta um resumo não exaustivo⁴⁹ das principais ações empreendidas na implementação das sete áreas de trabalho do Plano de Implementação que complementa a Declaração de Abidjan, de 2020 a 2026, com base nos sucessivos relatórios de implementação do programa para África.
89. A implementação da Declaração decorreu em condições em constante mudança. O biénio 2020–21 foi marcado pelo impacto da COVID-19, enquanto o período 2022–23 se centrou nos esforços de recuperação e nas respostas a múltiplas crises interligadas. Os progressos retomaram-se durante o período de 2024–26, apesar das pressões geopolíticas e económicas e das restrições impostas ao sistema multilateral. Cada vez mais, a ação passou da resposta à crise para a consolidação institucional, a coerência das políticas, a consolidação e a expansão à escala continental. A implementação foi reforçada através de ações coordenadas e parcerias com a União Africana, a Comunidade Económica Africana (CEA), o Banco Africano de Desenvolvimento (BAD) e as comunidades económicas regionais.
90. As avaliações independentes das intervenções da OIT em África entre 2020 e 2026, juntamente com as avaliações de alto nível das estratégias do Programa Nacional de Trabalho Digno (DWCP) da OIT, confirmam que as intervenções têm sido relevantes e fortemente alinhadas com a Declaração de Abidjan. A eficácia global foi positiva, particularmente nos casos em que as intervenções enfatizaram a inclusão, o desenvolvimento de capacidades, o tripartismo e o diálogo social. No entanto, verifica-se que a obtenção de um impacto sustentável e transformador requer uma maior apropriação e financiamento nacionais, capacidade institucional e a integração sistemática das normas do trabalho

3.1. Empregos dignos para África, em particular para jovens mulheres e homens

91. A criação de emprego continua a ser uma prioridade regional central e está crescentemente ancorada nos planos nacionais de desenvolvimento, nas estratégias setoriais, nos programas de investimento público, nos processos políticos e nos orçamentos.
92. O desenvolvimento e a implementação de uma nova geração de quadros de políticas nacionais de emprego (TVET NEP) em mais de 19 países⁵⁰ reforçaram a coerência das políticas, a coordenação institucional e a execução dos programas de emprego. As políticas e programas emergentes adotam uma abordagem integrada que combina o planeamento do emprego, medidas ativas do mercado de trabalho, a criação de emprego rural e estratégias de transição justa. Alinhadas com os objetivos de transformação estrutural, abordam também as barreiras

⁴⁹ Estão disponíveis relatórios detalhados de implementação em <https://www.ilo.org/about-ilo#results>.

⁵⁰ Incluindo Botsuana, Burquina Faso, República Centro-Africana, Congo, Guiné Equatorial, Gabão, Gana, Guiné, Quênia, Madagáscar, Maurícia, Moçambique, Namíbia, Ruanda, Senegal, África do Sul, Uganda, Zâmbia e Zimbabué.

enfrentadas por mulheres, jovens, pessoas com deficiência e trabalhadores nas economias informais e rurais.

93. Além disso, vários países, incluindo o Burquina Faso, os Camarões, Moçambique e a Namíbia, adotaram abordagens orçamentais favoráveis ao emprego, reforçando o alinhamento entre os objetivos de emprego e os sistemas nacionais de orçamentação e planeamento através de uma estreita colaboração com os ministérios das Finanças e do Planeamento. A nível sub-regional, a Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) e a Autoridade Intergovernamental para o Desenvolvimento (IGAD) promoveram orientações regionais para as NEP com o apoio da OIT. Em julho de 2026, a Comissão Técnica Especializada da União Africana para as Finanças, Assuntos Monetários, Planeamento Económico e Integração encarregou a OIT e a União Africana de continuarem a institucionalizar políticas macroeconómicas favoráveis ao emprego.
94. Além disso, países como o Burquina Faso, a Costa do Marfim, Madagáscar, o Maláui, a Namíbia e o Ruanda utilizaram as Avaliações de Impacto no Emprego (AIE) para reforçar o potencial de criação de emprego dos programas de investimento público.
95. As intervenções em matéria de emprego jovem expandiram-se e geraram inovação. Em 2024, 37 dos 54 países africanos (quase 70 por cento) tinham em vigor estratégias ativas de emprego jovem. Estas intervenções abrangiam as áreas políticas tradicionais da educação, formação, competências e desenvolvimento empresarial, bem como as áreas emergentes das medidas de procura de mão-de-obra, do direito do trabalho e das políticas macroeconómicas e setoriais.
96. Cumprindo um compromisso fundamental da Declaração de Abidjan, a Assembleia dos Chefes de Estado da União Africana adotou o YES-Africa em fevereiro de 2025 como um quadro continental para promover empregos dignos para os jovens. Com base no YES-Africa, o Laboratório de Ação para o Emprego jovem na África da OIT proporcionou uma plataforma de inovação e intercâmbio para oito países em 2025. O programa conjunto da OIT, da União Internacional das Telecomunicações e da União Africana sobre o emprego dos jovens na economia digital apoiou 15 000 jovens no acesso ao emprego na economia digital em nove países, enquanto o Pacto de Dakar para a Juventude estabeleceu um quadro comum para a promoção do emprego jovem em contextos frágeis.
97. A colaboração com o Banco Africano de Desenvolvimento (BAD) em matéria de empregos dignos conheceu um marco significativo com a implementação da fase piloto do Sistema de Indicadores para a Juventude, Competências e Emprego em 2025, uma ferramenta integrada concebida para integrar a tomada de decisões centrada no emprego em todas as operações do BAD. A OIT está também a colaborar com o BAD no relatório emblemático «*Desbloquear o Potencial de Emprego de África através de Investimentos Estratégicos*».
98. A agenda do emprego alargou-se às indústrias culturais e criativas, reconhecendo o seu papel na diversificação económica, no emprego jovem e na transformação do mercado de trabalho. Em 2025, sete países elaboraram planos de ação para desbloquear o potencial de criação de emprego nestes setores.
99. As obras públicas com base na mão-de-obra e os programas de infraestruturas com elevada intensidade de emprego continuaram a gerar oportunidades de trabalho substanciais. Em 2025, estas intervenções geraram 984 001 dias de trabalho em 15 países, sendo que as mulheres representaram 40 por cento dos beneficiários.
100. Pelo menos 68 por cento dos países africanos incluem agora princípios de transição justa nas suas NDC, reconhecendo que as políticas climáticas devem também apoiar o emprego, as competências, as empresas e a proteção social. Cada vez mais, os DWCP incorporam explicitamente elementos, resultados ou produtos relacionados com a transição justa, a

economia azul, os empregos verdes, a resiliência climática, a sustentabilidade ambiental e as políticas de emprego sensíveis às alterações climáticas.

3.2. Melhoria das competências e da tecnologia

101. Desde 2020, as intervenções de desenvolvimento de competências em África evoluíram significativamente, passando de intervenções políticas isoladas e de atividades clássicas de reforço de capacidades e formação para abordagens mais coerentes e integradas, que refletem uma integração mais forte entre as políticas de competências, os sistemas de informação sobre o mercado de trabalho, a transformação digital e os quadros de integração regional. No total, 24 países receberam apoio no desenvolvimento de políticas ou estratégias nacionais de competências integradas e inclusivas. O desenvolvimento de competências foi elevado ao nível de prioridade nacional de investimento, desbloqueando financiamento público e reforçando o envolvimento do setor privado.
102. Foram alcançados progressos no que diz respeito aos dados e ao seguimento. Quarenta e um países comunicaram indicadores harmonizados sobre a conclusão dos programas de ensino e formação profissional (EFP), enquanto 31 recolheram dados sobre a aprendizagem em contexto de trabalho. Vários países desenvolveram módulos de formação digital, reforçando a base de dados e acelerando a transformação digital dos sistemas de EFP.
103. Através do Programa Global de Competências da OIT, o Africa Skills Hub ampliou a inovação, as parcerias e a aprendizagem ao longo da vida em 30 países em 2024, visando os jovens, as mulheres e os grupos vulneráveis, e contribuindo diretamente para os ODS 4 e 8. O processo de definição de normas e a subsequente adoção da Recomendação sobre Aprendizagem de Qualidade, de 2023 (N.º 208), levaram a uma maior atenção política dedicada às revisões do sistema e ao desenvolvimento de estratégias. Pelo menos 17 países registaram progressos na expansão das oportunidades para os jovens através de sistemas de aprendizagem melhorados, tanto na economia formal como na informal.
104. O apoio às comunidades económicas regionais reforçou a colaboração regional, levando à adoção pela SADC de uma Estratégia em matéria de EFP para 2025–34 e à melhoria dos quadros sobre a portabilidade de competências. Os programas de migração laboral e as iniciativas regionais reforçaram o reconhecimento de competências, a mobilidade e as normas comuns entre países. A nível nacional, o reconhecimento alargado da aprendizagem prévia em pelo menos 12 países melhorou a inclusão dos trabalhadores informais, migrantes e populações deslocadas.
105. A digitalização continuou a transformar os sistemas de competências, integrando competências digitais e relacionadas com a IA e expandindo a formação digital e as oportunidades de trabalho em vários países. Na Nigéria, no Quênia, no Ruanda e na África do Sul, intervenções específicas, baseadas em avaliações de competências digitais, responderam às necessidades específicas de competências da economia das plataformas, permitindo que os trabalhadores e os jovens acessem e beneficiassem de oportunidades de trabalho no domínio digital.

3.3. Transformação inclusiva para o trabalho digno na economia informal e rural

106. A transição para a formalidade e o reforço dos meios de subsistência rurais ganharam um novo impulso na sequência da pandemia da COVID-19, que expôs vulnerabilidades estruturais e afetou de forma desproporcional os trabalhadores da economia informal e das MPMEs, reforçando a necessidade de implementar a Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, de 2015 (N.º 204). Os Camarões, o Chade, a Namíbia, o Ruanda, São Tomé e

Príncipe e o Zimbabué desenvolveram planos de ação nacionais e estratégias setoriais para apoiar a transição da economia informal para a formal.

107. Pelo menos 15 países integraram o trabalho digno nas políticas e programas relativos ao emprego informal e rural. Os quadros nacionais reconheceram cada vez mais os trabalhadores informais como um grupo prioritário no âmbito das estratégias de emprego, desenvolvimento rural e setoriais, garantindo que as intervenções abordassem a informalidade através de abordagens baseadas nos direitos, inclusivas e graduais.
108. As políticas de emprego traduziram esta abordagem em medidas específicas de criação de emprego, incluindo investimentos intensivos em emprego, iniciativas de desenvolvimento rural e intervenções em contextos de fragilidade. Em Madagáscar, entre 2020 e 2023, as intervenções do Programa de Investimento Intensivo em Emprego (EIIP), apoiado pela OIT, reabilitaram mais de 100 quilómetros de estradas rurais e sistemas de irrigação e construíram mais de 50 escolas, gerando mais de 4 700 postos de trabalho. Os EIIP na República Democrática do Congo, na Etiópia e no Níger criaram milhares de empregos rurais de curta duração, ao mesmo tempo que melhoraram as infraestruturas locais, a prestação de serviços e a resiliência das comunidades. As intervenções na economia rural no Gana, no Quênia, em Moçambique, no Ruanda, no Uganda e no Zimbábue integraram o desenvolvimento de cadeias de valor, infraestruturas, desenvolvimento de competências, acesso ao mercado e financiamento, apoiando a diversificação, a produtividade e meios de subsistência sustentáveis, ao mesmo tempo que reforçaram as ligações entre os sistemas de produção locais, o desenvolvimento empresarial e os objetivos nacionais de emprego.
109. Guiada pelo Nexo Humanitário-Desenvolvimento-Paz e pela Recomendação da OIT sobre o Emprego e o Trabalho Digno para a Paz e a Resiliência, de 2017 (N.º 205), a OIT expandiu o seu envolvimento em contextos afetados por crises e conflitos em toda a África. Em países como o Burquina Faso, o Burundi, a República Centro-Africana, os Camarões, a República Democrática do Congo, a Líbia, o Mali, Moçambique, o Níger e o Sudão do Sul, a OIT reforçou a resiliência, os meios de subsistência e a coesão social das populações afetadas. Na Etiópia, no Sudão e no Uganda, através do programa PROSPECTS, a OIT promoveu a inclusão económica das populações deslocadas à força, melhorando o acesso ao emprego, ao empreendedorismo e aos mercados de trabalho.
110. As intervenções no âmbito da Estratégia Regional Africana de Proteção Social⁵¹ e do Acelerador Global sobre Emprego e Proteção Social para Transições Justas apoiaram reformas destinadas a eliminar os obstáculos à cobertura e a apoiar as transições nas economias informais e rurais. A Costa do Marfim, Cabo Verde, a República Democrática do Congo e o Gana, por exemplo, introduziram mecanismos adaptados para a cobrança de contribuições e o registo de trabalhadores informais.
111. Com o apoio da OIT, um número crescente de países africanos, incluindo Angola, Djibuti, Essuatíni, Lesoto, Maláui, Marrocos, Seicheles, África do Sul, República Unida da Tanzânia e Zimbábue, alinharam os seus sistemas estatísticos com a Resolução sobre as estatísticas da economia informal adotada pela 21.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (ICLS), em 2023,⁵² , melhorando a qualidade e a comparabilidade dos dados utilizados para

⁵¹ A proteção social é abordada em pormenor na secção 3.6.

⁵² OIT, [Resolução sobre as estatísticas da economia informal](#), 21.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, ICLS/21/2023/RES.I, 2023. O quadro abrange todas as formas de trabalho, melhora a medição dos empregos e das empresas informais, capta as condições de trabalho e os fatores que impulsionam a informalidade e apoia a análise das transições entre a economia informal e a formal.

orientar políticas e estratégias sobre a formalização e a transformação inclusiva do mercado de trabalho.

3.4. Empresas sustentáveis

112. As reformas do ambiente empresarial avançaram em toda a região. No Burquina Faso, os centros de formalização de empresas registam aproximadamente 5 000 empresas por ano, enquanto a República Unida da Tanzânia e outros países introduziram balcões únicos e simplificaram os procedimentos de registo de empresas. Vários países desenvolveram planos de ação nacionais para apoiar a transição da economia informal para a formal (ver secção 3.3), incluindo medidas para melhorar o acesso às organizações patronais e às associações empresariais. O programa de formação «Formalize a sua Empresa» apoiou os esforços de implementação em vários países. A Guiné introduziu e implementou reformas fiscais, monetárias e administrativas, enquanto o Mali e a República Centro-Africana criaram plataformas de diálogo público-privado. Os Camarões adotaram e promulgaram legislação sobre subcontratação responsável, criando novas oportunidades para as MPMEs. Além disso, o Congo, o Egito e o Quênia adotaram políticas nacionais para as MPMEs, enquanto a Namíbia, o Uganda e a Zâmbia estão a desenvolver políticas nacionais de produtividade.
113. Os sistemas que visam a conduta responsável das empresas foram reforçados através da designação de pontos focais nacionais para a Declaração Tripartida de Princípios Sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da OIT, tal como alterada em 2022 (Declaração MNE), em nove países.⁵³ O apoio específico por setor chegou a micro e pequenas empresas em, pelo menos, 13 países⁵⁴, abrangendo os setores da agroindústria, automóvel, vestuário, couro e calçado, mármore, construção resiliente às alterações climáticas e economia digital.
114. As parcerias com mais de 585 instituições e prestadores de serviços de desenvolvimento empresarial e financeiros alcançaram mais de 71 000 empreendedores, MPMEs, cooperativas e entidades da economia social e solidária (ESS), incluindo mulheres, jovens, refugiados e migrantes. As intervenções geraram mais de 78 348 postos de trabalho diretos e 92 500 indiretos, melhoraram as condições de trabalho, apoiaram mais de 25 políticas relacionadas com as empresas e apoiaram o reforço de capacidades de mais de 300 constituintes tripartidos.
115. A promoção de ecossistemas de produtividade para o trabalho digno surgiu como um pilar central do apoio da OIT às empresas sustentáveis em África, reconhecendo que os ganhos de produtividade dependem da interação eficaz entre políticas, instituições e atores nos níveis macro, meso e micro. Países como o Gana, a Etiópia, o Egito, o Lesoto, as Maurícias, a África do Sul, a Zâmbia e o Zimbabué implementaram intervenções de produtividade alinhadas com a abordagem da OIT relativa aos ecossistemas de produtividade e, frequentemente ancoradas em ou apoiadas por organizações nacionais de produtividade. Estas intervenções contribuíram para reforçar a coordenação entre ministérios, melhorar as capacidades institucionais e fomentar o diálogo social em torno da produtividade e do trabalho digno. A nível regional, a colaboração com a Associação Pan-Africana de Produtividade (PAPA) foi reforçada, em favor da partilha de conhecimentos e aprendizagem pelos pares entre as instituições nacionais de produtividade. Este envolvimento contribuiu também para uma maior participação dos países africanos na avaliação comparativa da competitividade global, com o Gana, o Quênia e a Nigéria a aderirem ao Ranking

⁵³ Botsuana, Camarões, Cabo Verde, Gana, Lesoto, Madagáscar, Moçambique, Namíbia e África do Sul.

⁵⁴ Argélia, Cabo Verde, Camarões, Egito, Etiópia, Quênia, Mauritânia, Marrocos, Ruanda, África do Sul, Tunísia, Uganda e Zimbábue.

Mundial de Competitividade, elevando para seis o número total de economias africanas representadas.

116. A ESS ganhou um forte impulso em toda a África na sequência da adoção da resolução relativa ao trabalho digno e à economia social e solidária pela 110.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho em 2022, culminando na adoção da Estratégia Decenal para a ESS e do Plano de Implementação (2023–2032) pela Assembleia dos Chefes de Estado e de Governo da União Africana em fevereiro de 2025. Este marco acelerou as reformas legislativas e políticas em numerosos países, incluindo a Estratégia de Transformação Cooperativa do Quênia, bem como reformas relacionadas com a ESS na Costa do Marfim, Etiópia, Quênia, Níger, Senegal, Serra Leoa, África do Sul, Sudão, Tunísia e Uganda.
117. A investigação, os diagnósticos e as avaliações têm desempenhado um papel central no reforço da elaboração de políticas baseadas em dados concretos e na promoção de uma agenda empresarial sustentável e integrada. Os diagnósticos de produtividade setorial, as avaliações dos sistemas de mercado e as análises a nível institucional e empresarial realizadas em mais de 25 países, bem como as avaliações regionais levadas a cabo em colaboração com a Comissão da União Africana, proporcionaram informações essenciais para orientar intervenções específicas, reforçar a coerência das políticas e melhorar a eficácia e a sustentabilidade das estratégias de desenvolvimento empresarial em toda a região.
118. A incerteza em matéria de investimento, a necessidade de previsibilidade legal, os custos da atividade empresarial e o acesso ao financiamento continuam a representar desafios significativos. A capacidade de conformidade com as normas constitui mais um obstáculo para os intervenientes do setor privado africano, especialmente as PME que procuram aceder às cadeias de abastecimento globais. Desenvolvimento de capacidades, a diligência prévia proporcional e baseada nos riscos, a interoperabilidade das normas e a simplificação dos requisitos de prestação de contas continuam a ser áreas prioritárias fundamentais.

3.5. Tripartismo e diálogo social eficazes e inclusivos

119. África continua a registar uma das percentagens mais elevadas de instituições nacionais permanentes de diálogo social a nível mundial, que são continuamente reforçadas para proporcionar plataformas fundamentais para a consulta tripartida e a construção de consensos — apesar das diferenças significativas em termos de mandatos, composição, eficácia e capacidade técnica.
120. A Convenção relativa às consultas tripartidas destinadas a promover a execução das normas internacionais do trabalho de 1976 (N.º 144) alcançou uma ratificação quase universal, tendo sido ratificada por 47 dos 54 países africanos, incluindo a Somália, o Sudão, Angola e Cabo Verde no período entre 2020 e 2026, proporcionando uma base normativa sólida para o tripartismo institucionalizado e o envolvimento estruturado dos poderes públicos e dos parceiros sociais, com vista a promover o trabalho digno. Vários países reforçaram ou reconfiguraram os conselhos sociais e os conselhos consultivos laborais. As reformas da governação laboral em vários países, incluindo a Etiópia, as Maurícias, Moçambique, a Namíbia, a Essuatíni, o Burquina Faso, o Chade, a Costa do Marfim, a Guiné, São Tomé e Príncipe e o Togo, aumentaram a visibilidade e o papel operacional das instituições de diálogo.
121. Na sequência do importante marco que constituiu a adoção das conclusões da Reunião Tripartida de Peritos sobre Políticas Salariais, incluindo os Salários de Subsistência, em março de 2024, a OIT alargou o seu apoio aos governos africanos e aos parceiros sociais para reforçar as instituições de fixação salarial, a negociação coletiva, o diálogo social e as bases de dados. Quarenta e dois

países africanos dispõem agora de sistemas de salário mínimo em funcionamento, enquanto a Namíbia e o Zimbabué introduziram salários mínimos nacionais em 2025. Foram elaboradas estimativas do salário de subsistência para o setor do jasmim no Egito, enquanto se espera que o trabalho realizado na Costa do Marfim, na Etiópia e no Uganda contribua para a fixação de salários e o diálogo social.

3.6. Proteção social e laboral para todos

- 122.** A proteção social continuou a ser uma prioridade fundamental em África, como ficou patente pelas lacunas de cobertura reveladas pela pandemia da COVID-19. Em resposta, o *Bureau Regional da OIT para África* e os parceiros regionais lançaram a Estratégia Regional de Proteção Social para África (2021–25), com o objetivo de acelerar a expansão da cobertura. Embora os progressos tenham sido graduais, a cobertura aumentou de 17,4 % em 2020 para 19,1 % em 2023,⁵⁵ medida pelo indicador 1.3.1 dos ODS (a percentagem da população que recebe pelo menos um benefício de proteção social). É de salientar que cerca de metade do aumento total registado desde 2015 ocorreu após 2021, refletindo um compromisso político mais forte e esforços sustentados para alargar a cobertura da proteção social nos últimos seis anos.
- 123.** Pelo menos 22 países⁵⁶ implementaram reformas para alargar a cobertura, reforçar os regimes contributivos e melhorar a adequação dos benefícios e dos serviços, incluindo para os trabalhadores do setor informal. Angola, Camarões, Costa do Marfim, Quênia, Senegal e Serra Leoa receberam apoio para melhorar a conceção dos benefícios e alargar a proteção.
- 124.** Pelo menos 32 países melhoraram a governação em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST) através de políticas e legislação nacionais, comissões de SST, perfis e planos de ação, bem como medidas que abordam riscos emergentes no local de trabalho. As intervenções abrangeram as economias formal e informal, colocando ênfase na prevenção, no reforço de capacidades e no cumprimento das Convenções N.ºs 155 e 187 da OIT.
- 125.** O papel dos dados e das estatísticas na conceção, medição e monitorização das políticas foi evidenciado no quadro dos trabalhos relativos à proteção social. Registou-se o reforço de capacidades em pelo menos 30 países nas áreas dos dados de proteção social e da monitorização dos ODS, enquanto países selecionados⁵⁷ avançaram com reformas nas estatísticas de proteção social, publicações, sistemas de informação de gestão, estratégias digitais, mecanismos de monitorização e na inclusão de módulos de proteção social em inquéritos nacionais.
- 126.** Graças ao Acelerador Global sobre Emprego e Proteção Social para Transições Justas, oito países pioneiros⁵⁸ estão a implementar intervenções transformadoras centradas na criação de emprego digno e na proteção social universal, incluindo a formalização de unidades económicas informais e do emprego. Iniciativas recentes na Namíbia, no Ruanda e no Maláui revelam uma mudança no sentido de associar a criação de emprego e a proteção social a estratégias setoriais, bem como à integração e coordenação de políticas a nível de todos os serviços governamentais.
- 127.** A governação da migração laboral ganhou impulso graças ao apoio de programas regionais, em particular o Programa Conjunto de Migração Laboral para África, e de projetos sub-regionais, tais como a Gestão da Migração na África Austral, a Melhor Gestão Regional da Migração e a Livre

⁵⁵ OIT, *Relatório Mundial sobre Proteção Social 2020–22: A Proteção Social numa Encruzilhada – Em Busca de um Futuro Melhor*, 2021.

⁵⁶ Angola, Botsuana, Camarões, República Democrática do Congo, Egito, Essuatíni, Etiópia, Gana, Guiné-Bissau, Quênia, Lesoto, Maláui, Mauritânia, Moçambique, Namíbia, Nigéria, São Tomé e Príncipe, Senegal, Somália, África do Sul, Togo e Zâmbia.

⁵⁷ Por exemplo, Angola, República Democrática do Congo, Gana, Guiné-Bissau, Quênia, Mauritânia e Moçambique.

⁵⁸ Cabo Verde, República Democrática do Congo, Guiné, Maláui, Namíbia, Ruanda, Senegal e Tunísia.

Circulação de Pessoas e Transumância na Região da IGAD. O apoio técnico contribuiu para uma maior cooperação regional em matéria de mobilidade laboral, incluindo a adoção das Orientações da SADC sobre a Portabilidade dos Benefícios da Segurança Social em 2020. As contribuições para os principais quadros regionais de política migratória incluíram o apoio à Declaração da União Africana sobre a Proteção e Promoção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes (2021) e às Orientações da União Africana sobre a Elaboração de Acordos Laborais Bilaterais (2021). O apoio da OIT conduziu a um aumento do número de ratificações de instrumentos da OIT sobre migração laboral em África, bem como apoiou a revisão e a adoção de políticas e legislação em matéria de migração laboral (por exemplo, na Etiópia, no Quênia, na Nigéria e no Gana). A adoção da Estratégia de Recrutamento Justo e Ético para África e da Declaração de Doha sobre a Mobilidade Laboral reforçou ainda mais os quadros estratégicos para a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes.

3.7. Aplicação efetiva de normas do trabalho atualizadas e promoção da igualdade de género

- 128.** A região registou progressos significativos no que diz respeito à ratificação, com 97 ratificações registadas desde 2020 (92 relativas a Convenções e 5 relativas a Protocolos),⁵⁹, reafirmando a importância das normas internacionais do trabalho, tal como sublinhado na Declaração de Abidjan. Entre os avanços notáveis contam-se as ratificações dos instrumentos mais recentes por parte de Estados-membros anteriormente vinculados a instrumentos desatualizados (em que a inação teria resultado numa lacuna de proteção ou na sua perpetuação), na sequência de decisões do Conselho de Administração.⁶⁰ Foi o caso da ratificação das Convenções N.ºs 155 e 187 por Angola, Serra Leoa e Somália; da ratificação da Convenção sobre Segurança Social (Normas Mínimas), de 1952 (N.º 102), por Angola, Cabo Verde, Comores, Costa do Marfim, Serra Leoa e São Tomé e Príncipe; e a ratificação da Convenção sobre Trabalho Marítimo, de 2006, na sua versão alterada (MLC, 2006), por Angola, Egito, Serra Leoa e Guiné-Bissau. Tanto a Convenção sobre Igualdade de Remuneração, de 1951 (N.º 100), como a Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973 (N.º 138), estão a apenas uma ratificação de alcançar a ratificação universal no continente.⁶¹ O número de ratificações depositadas relativas a instrumentos fundamentais reflete o compromisso sustentado dos membros de toda a região para com os direitos fundamentais no trabalho.
- 129.** Mais importante ainda, os países da região tomaram medidas que tiveram um impacto positivo na aplicação dos instrumentos ratificados, na sequência das observações do Comité de Peritos sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR). Estas medidas, registadas com satisfação pelo CEACR, podem ter assumido a forma de reformas legislativas ou de alterações às políticas ou práticas nacionais, como na Argélia, Angola, Botsuana, Burundi, Comores, Costa do Marfim, República Democrática do Congo, Djibuti, Etiópia, Essuatíni, Gabão, Guiné, Lesoto, Libéria, Madagáscar, Maláui, Mali, Mauritânia, Moçambique, São Tomé e Príncipe, Seicheles, Serra Leoa, Togo, Zâmbia e Zimbábue. Além disso, alguns dos progressos observados podem dizer respeito ao cumprimento de obrigações relacionadas com as normas, tais como a apresentação

⁵⁹ A data-limite para a comunicação das ratificações para o presente relatório é 30 de setembro de 2026.

⁶⁰ Na sequência das recomendações do Grupo de Trabalho Tripartido do Mecanismo de Revisão das Normas (SRM TWG) e do Comité Tripartido Especial da Convenção sobre Trabalho Marítimo, de 2006 (MLC, 2006).

⁶¹ As cinco convenções fundamentais que foram ratificadas por todos os 54 Estados-membros são: a Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930 (N.º 29), a Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949 (N.º 98), a Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, de 1957 (N.º 105), a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 (N.º 111), e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999 (N.º 182).

de instrumentos adotados pela Conferência Internacional do Trabalho às autoridades competentes, como foi o caso do Benim, Botsuana, Burquina Faso, República Centro-Africana, Chade, República Democrática do Congo, Egito, Essuatini, São Tomé e Príncipe, Seicheles e Togo.

- 130.** A OIT continua a apoiar os Estados-membros no cumprimento das suas obrigações relacionadas com as normas, nomeadamente na aplicação das disposições dos instrumentos ratificados, incluindo através da monitorização dos comentários do CEACR e das conclusões do Comité de Aplicação das Normas (CAS), bem como na preparação para as próximas discussões do CAS; no cumprimento das suas obrigações de apresentação de relatórios de forma abrangente e atempada; e na apresentação às autoridades competentes dos instrumentos pendentes adotados pela Conferência Internacional do Trabalho. Prestou igualmente apoio técnico aos parceiros sociais nacionais para que pudessem contribuir ativamente para a aplicação e promoção das normas internacionais do trabalho e para o bom funcionamento do sistema de supervisão regular da OIT. Por último, acompanhou os Estados-membros no seguimento das recomendações do Grupo de Trabalho Técnico do SRM relativas a instrumentos desatualizados, bem como na avaliação da sua preparação para ratificar os instrumentos identificados como prioritários.
- 131.** Novos progressos foram alcançados em prol da eliminação do trabalho infantil através do reforço da legislação, da monitorização, intervenções e apoio aos países da Aliança 8.7. A prevalência do trabalho infantil diminuiu 1,8 pontos percentuais ao longo de quatro anos, tendo o trabalho infantil perigoso também registado uma redução. No entanto, África continua a ter 94,5 milhões de crianças em situação de trabalho infantil — 19,8 por cento das crianças da região — e o crescimento demográfico aumentou o número absoluto de crianças afetadas. Sistemas educativos frágeis, proteção social limitada, conflitos, choques climáticos e económicos, oportunidades limitadas de trabalho digno para adultos, lacunas de financiamento e dificuldade de coordenação continuam a ser os principais obstáculos.
- 132.** A OIT alargou a integração da perspetiva de género nas políticas de emprego e apoiou planos de ação transformadores em matéria de género. Contribuiu para a adoção da Convenção da União Africana sobre o Fim da Violência contra as Mulheres e as Raparigas, em fevereiro de 2025, e da Lei-Modelo do Parlamento Pan-Africano sobre Igualdade e Equidade de Género, em 2025. Vários países reviram a legislação em conformidade com a Convenção sobre Igualdade de Remuneração, de 1951 (N.º 100), a Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 (N.º 111), a Convenção sobre a Proteção da Maternidade, de 2000 (N.º 183), e a Convenção sobre a Violência e o Assédio, de 2019 (N.º 190).
- 133.** África foi uma das primeiras regiões a ratificar a Convenção n.º 190, sendo que o número de ratificações ascende agora a 12. A nível nacional, a OIT está a desenvolver a capacitação dos Estados-membros através de ferramentas de implementação em matéria de igualdade e SST, incluindo códigos-padrão, pacotes de formação e manuais. Com base neste trabalho, foram elaboradas estatísticas sobre prevalência e frequência em três países africanos, contribuindo para o trabalho global com a ICLS. As políticas de cuidados também avançaram, incluindo a Política Nacional de Cuidados de 2025 do Quênia, os programas de trabalho doméstico da República Unida da Tanzânia e o trabalho da União Africana no sentido de uma Convenção sobre cuidados.
- 134.** Os Estados-membros reforçaram os quadros de SST, os sistemas de notificação, os serviços de saúde no trabalho e as inspeções do trabalho. As reformas em matéria de SST na República Centro-Africana, no Chade, nos Camarões, no Congo e no Gabão melhoraram a prevenção de riscos e a recolha de dados. No entanto, África é responsável por quase 18 por cento dos acidentes de trabalho mortais a nível mundial.

- 135.** A qualidade dos dados sobre o trabalho melhorou, com 94 por cento dos países africanos a comunicarem dados ao ILOSTAT. As normas internacionais foram cada vez mais integradas em inquéritos e recenseamentos, enquanto os sistemas de informação sobre o mercado de trabalho registaram progressos, particularmente na África Austral.