



Organização
internacional
do Trabalho

Implementação da Agenda do trabalho decente na África Ocidental

Resultados das atividades da Equipa de apoio técnico ao trabalho
decente – Escritório país da OIT em Dakar (ETD/BP-DAKAR)



Maio 2013



Organização
internacional
do Trabalho

Implementação da Agenda do trabalho decente na África Ocidental

**Resultados das atividades da Equipa de apoio técnico ao trabalho
decente – Escritório país da OIT em Dakar (ETD/BP-DAKAR)**

Maio 2013

Copyright © Organização Internacional do Trabalho, 2013
Primeira edição 2014

As publicações do Bureau Internacional do Trabalho têm a proteção dos direitos de autor em virtude do protocolo n.º 2, anexo à Convenção Universal para a Proteção dos Direitos de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada.

Todos os pedidos de autorização de reprodução ou tradução devem ser remetidos às Publicações do BIT (Direitos e Licenças), Bureau Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou através do correio eletrónico: pubdroit@ilo.org. Tais pedidos serão sempre bem recebidos.

ILO Cataloguing in Publication Data

Implementação da agenda do trabalho decente na África Ocidental : resultados das atividades da equipa de apoio técnico ao trabalho decente / Organização internacional do Trabalho ; Escritório país da OIT em Dakar (ETD/BP-DAKAR). - Dakar: OIT, 2013

ISBN: 9789228280951;9789228280968 (web pdf)

ILO DWT for West Africa and ILO Country Office for Senegal, Benin Burkina Faso Cape Verde Côte d'Ivoire Guinea Guinea Bissau Mali Mauritania Niger and Togo

decent work / employment / unemployment / working conditions / social dialogue / role of ILO /West Africa

13.01.1

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

As opiniões expressas em artigos, estudos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a sua publicação não vincula o Bureau Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas. A referência a nomes de empresas e produtos comerciais e processos, ou a sua omissão, não implica da parte do Bureau Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

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

Responsável da publicação: François Murangira, Diretor do ETD/BP-Dakar da OIT Coordenação da edição:
Djibril Ndiaye e Caroline Kane
Impresso no Senegal

ÍNDICE

LISTA DAS SIGLAS E ACRÓNIMOS.....	6
PREFÁCIO.....	9
PREÂMBULO.....	10
CAPÍTULO 1 : FORMULAÇÃO E ADOÇÃO DE PROGRAMA POR PAÍS DE TRABALHO DECENTE (PPTD) NA ÁFRICA OCIDENTAL.....	12
CAPÍTULO 2: NORMAS,PRINCÍPIOS E DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS AO TRABALHO	14
2.1. Ajuda ao respeito das obrigações constitucionais em matéria normativa.....	14
2.2. Ajuda a uma aplicação efetiva das convenções ratificadas pelos Estados Membros.....	14
2.3. A promoção da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos humanos fundamentais ao trabalho.....	15
2.4. Luta contra o trabalho infantil.....	18
CAPÍTULO 3: ESTRATÉGIA E DESENVOLVIMENTO DO EMPREGO	23
3.1. Apoio à elaboração e à implementação das estratégias de emprego.....	23
3.2. Desenvolvimento de empresas duradouras criadoras de empregos.....	24
3.3. Os programas HIMO do BIT, uma contribuição para a promoção do trabalho decente no setor da construção.....	27
CAPÍTULO 4 : PROTEÇÃO SOCIAL	29
4.1. Estratégia para um alargamento da segurança social.....	29
4.2. Saúde e segurança no trabalho.....	30
4.3. VIH e SIDA no mundo do Trabalho	31
CAPÍTULO 5 : DIÁLOGO SOCIAL	34
5.1. A promoção do diálogo social na África Ocidental.....	34
5.2. As ações em favor das Organizações de trabalhadores	34
5.3. As ações em favor das Organizações de empregadores.....	37
5.4. Administração do trabalho e inspeção do trabalho	37
CAPÍTULO 6 : IGUALDADE ENTRE AS MULHERES E OS HOMENS NO MUNDO DO TRABALHO ..	39
6.1. A integração do género nas políticas e nos programas nacionais.....	39
6.2. A promoção das convenções da OIT nº183 sobre a proteção da maternidade e nº156 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares.....	40
CAPÍTULO 7 : INDICADORES DO TRABALHO DECENTE	42
7.1. Acompanhamento da implementação da Agenda do trabalho decente em África 2007-2015.....	42
7.2. Observatório sub-regional do emprego e da formação do espaço UEMOA.....	42
7.3. Melhoria das estatísticas do trabalho.....	42
ANEXO 1: LISTA DAS CAIXAS	43
ANEXO 2: LISTA DOS PROJETOS DE COOPERAÇÃO TÉCNICA.....	44
ANEXO 3: PARCEIROS FINANCEIROS DO ETD/BP- DAKAR	48
ANEXO 4: ÚLTIMAS PUBLICAÇÕES DO ETD/BP DAKAR.....	49

LISTA DAS SIGLAS E ACRÓNIMOS

2C2S	Coligação das Centrais Sindicais do Senegal
ACTEMP	Escritório das Atividades para os empregadores do BIT ACTRAV Escritório das Atividades para os trabalhadores do BIT
ADMITRA	Programa de Modernização da Administração e da Inspeção do Trabalho para Cinco Países de África
AECID	Agência Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento
AGR	Atividades Geradoras de Rendimento
AT	Acidente de Trabalho
BIT	Secretariado Internacional do Trabalho
CAFSP	Célula de Apoio ao Financiamento da Saúde e ao Estabelecimento de Parcerias
CCC	Comunicação para as Mudanças de Comportamento
CCV	Comité Municipal de Vigilância
CECLET	Combating Exploitive Child Labor through Education in Togo (Combater o Trabalho Explorador das Crianças através da Educação no Togo)
CEDEAO	Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental
CERAP	Centro de Investigação e Ação pela Paz
CGSNI	Confederação Geral dos Sindicatos Nacionais Independentes
CIM	Comité Interministerial de luta contra o tráfico de crianças e o trabalho infantil
CISL	Confederação Marfinense dos Sindicatos Livres
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CLV	Comité local de Vigilância
CNCT-NIT	Comité Nacional Consultivo Tripartido sobre as Normas internacionais do Trabalho
CNDS	Comité Nacional de Diálogo Social
CNLTE	Célula Nacional de Luta contra o Trabalho Infantil
CNPM	Conselho Nacional do Patronato do Mali
CNS	Comité de vigilância das ações de luta contra o tráfico de crianças e o trabalho infantil
CNTG	Confederação Nacional dos Trabalhadores Guineenses
CNTS	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Senegal
CNTS-FC	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Senegal – Força da Mudança
CSA	Confederação dos Sindicatos Autónomos
CSI	Confederação sindical internacional
CSST	Comissão da saúde e da segurança do trabalho
CST	Conselho Superior do Trabalho
CSTM	Confederação Sindical dos Trabalhadores do Mali
CTDS	Conselho do Trabalho e do Diálogo Social
CV	Curriculum Vitae
DLTE	Direção da luta contra o trabalho infantil
DSRP	Documento de Estratégia para a Redução da Pobreza
EF	Empresariado feminino
ENA	Escola Nacional de Administração
EO/SST	Educação Operária em Saúde e Segurança no Trabalho
ETD/BP	Dakar Equipa Técnica de Apoio ao Trabalho Decente para a África Ocidental e Escritório País para o Senegal, o Benim, o Burkina Faso, Cabo Verde, a Costa do Marfim, a Guiné, a Guiné Bissau, o Mali, a Mauritânia, o Níger e o Togo
FESACI	Federação dos sindicatos autónomos da Costa do Marfim
GAR	Gestão com Eixo nos Resultados
GERME	Gerir Melhor a sua Empresa
GIE	Grupos de Interesse Económico
GTUC	Ghana Trade Union Congress
HealthWISE	Melhoria das condições de trabalho, de segurança e de saúde dos profissionais de saúde
HIMO	Alta Intensidade de Mão-de-Obra

IAPRP	InterAfricana para a Prevenção dos Riscos Profissionais
IMT	Inspeções Médicas do Trabalho
INAM	Instituto nacional de seguros de doença
INE	Instituto Nacional de Estatística
IPEC	International Programme on the Elimination of Child Labour (Programa internacional para a abolição do trabalho infantil)
ITN	Intersindical dos Trabalhadores do Níger
JAPRP	Jornada Africana da Prevenção dos Riscos Profissionais
JIRA	Jornadas Internacionais de Reflexão e de Ação
LM	Carta de Motivação
LPS	Carta de Política Setorial
ME	Manual de Empregabilidade
MP	Doença Profissional
MSSB	Mutualista de Segurança Social do Benim
OBISACOTE	Observatório Intersindical de acompanhamento da Aplicação das convenções da OIT sobre o trabalho infantil no Benim
OCAL	Organização do Corredor Abidjan-Lagos OIT Organização Internacional do Trabalho OMI Organização Marítima Internacional OMS Organização Mundial de Saúde
ONSS	Agência Nacional de Segurança Social
ONUSIDA	Programa comum das Nações Unidas sobre o VIH/sida
OP	Organização Profissional
PAMODEC	Projeto de Apoio à Implementação da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho
PAN	Plano de Ação Nacional
PANETEM	Plano de Ação Nacional para a Eliminação do trabalho infantil no Mali
PFA	Países francófonos de África
PTF	Parceiros Técnicos e Financeiros
RAMU	Regime de Seguro de Doença Universal
RECOJOTE	Rede de Profissionais da Comunicação Social e Jornalistas contra o trabalho infantil e o tráfico de crianças
SIDA	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
SIMPOC	Statistical information and monitoring programme of child labour (Programa de informação estatística e de acompanhamento do trabalho infantil)
SIMT	Sistemas de Informação sobre o mercado de trabalho
SNU	Sistema das Nações Unidas
SOSTECI	Sistema de Observação e de Acompanhamento do Trabalho Infantil da Costa do Marfim
SOSTEM	Sistema de Observação e de Acompanhamento do Trabalho Infantil e do Tráfico de Crianças no Mali
SPE	Serviços Públicos de Emprego
SPER	Revista das despesas e do desempenho da proteção social
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
SYAPRO	Simpósio sobre o Audiovisual e a Prevenção dos Riscos Profissionais de Ouagadougou
UDTS	União Democrática dos Trabalhadores do Senegal UEMOA União Económica e Monetária da África Ocidental UGP Unidade de Gestão de Programa
UGTCI	União Geral dos Trabalhadores da Costa do Marfim UNSAS União Nacional dos Sindicatos Autónomos do Senegal UNTM União Nacional dos Trabalhadores do Mali
VIH	Vírus da Imunodeficiência Humana
WIND	WorkImprovement in Neighbourhood Development (Melhoria do trabalho no quadro do desenvolvimento local)
WISE	Melhoria das condições de trabalho nas pequenas empresas

PREFÁCIO

Atualmente, a África encontra-se entre os continentes que apresentam maiores oportunidades económicas. Com efeito, pode notar-se que, apesar das instabilidades políticas observadas nalgumas partes do continente e da persistência da fragilidade da economia mundial, o crescimento económico em África, em média, foi superior a 5% por ano. Em suma, a África trabalha e a África progride. Mas o elo que falta relativamente a esta estratégia de desenvolvimento tem sido a incapacidade das nossas economias de traduzir o crescimento em possibilidades de empregos produtivos e de trabalho decente para todos.

O presente relatório faz o balanço das realizações da Equipa de Apoio técnico para o trabalho decente para a África ocidental e do Escritório por país para o Senegal, o Benim, o Burkina Faso, Cabo Verde, a Costa do Marfim, a Guiné, a Guiné Bissau, o Mali, a Mauritânia, o Níger e o Togo (ETD/BP-Dakar), tendo em vista os objetivos da Agenda do trabalho decente na África adotada pelos chefes de Estado e de governo africanos no decurso da Cimeira extraordinária da União Africana sobre o emprego e a luta contra a pobreza realizada em Ouagadougou em setembro de 2004.

Hoje, pode assinalar-se felizmente que os Programas por País para a Promoção do Trabalho Decente (PPTD) estão a tornar-se elementos essenciais dos programas estratégicos dos países da África Ocidental. Na verdade, apesar da situação difícil no plano sociopolítico, 8 de entre os 11 países abrangidos pelo ETD/BP-Dakar (Benim, Burkina Faso, Cabo Verde, Costa do Marfim, Níger, Senegal e Togo) dispõem de um quadro de cooperação validado pelos mandantes tripartidos e pelo BIT. Os PPTD de 2 países (Mali e Guiné Bissau) foram concluídos e partilhados para assinatura. O da Guiné está em fase de elaboração.

Para além disso, os PPTD foram publicados e servem de instrumento para melhorar a visibilidade do BIT na sub-região, nomeadamente perante os parceiros técnicos e financeiros e as agências do Sistema das Nações Unidas.

Igualmente, através da leitura do presente relatório, podem observar-se progressos na integração do trabalho decente nas estratégias nacionais de desenvolvimento. Estes progressos são visíveis nos domínios das normas internacionais do trabalho, da luta contra o trabalho infantil, da promoção do emprego, do alargamento da proteção social, do diálogo social e da promoção da igualdade entre os homens e as mulheres no mundo do trabalho.

É a ocasião de agradecer a todo o pessoal do ETD/BP-Dakar pelos seus contributos para a realização das atividades levadas a cabo na África Ocidental pelo Secretariado Internacional do Trabalho e cujos resultados, apresentados neste relatório, evidenciam a importância atribuída aos domínios prioritários dos países da África Ocidental que são relativos à promoção do emprego dos jovens através do aumento da sua empregabilidade, do desenvolvimento do empresariado a nível urbano e rural, a um melhor enquadramento da economia informal, à promoção de empregos duradouros e de empregos verdes, a uma boa prestação de cuidados em casos de VIH e SIDA no mundo do trabalho, à proteção das mulheres e à igualdade de género no mundo do trabalho, e ao controlo dos indicadores do mundo do trabalho.

Este relatório tem como objetivo partilhar com os nossos mandantes, os nossos parceiros sociais, técnicos e financeiros e com as populações as ações implementadas pelo BIT e os seus mandantes tripartidos na sub-região da África Ocidental.

Gostaríamos muito de receber a vossa opinião sobre esta primeira edição, com vista a enriquecer as edições seguintes e a adaptá-las às vossas expectativas.

François Murangira
Diretor ETD/BP-Dakar

PREÂMBULO

O Relatório de atividades da Equipa de Apoio técnico para o trabalho decente para a África Ocidental e o Escritório por país para o Senegal, o Benim, o Burkina Faso, Cabo Verde, a Guiné, a Guiné Bissau, o Mali, o Níger e o Togo (ETD/BP- Dakar) tem como objetivo descrever, periodicamente, a situação das atividades realizadas na região da África Ocidental para promover o trabalho decente.

A presente edição é fruto dos contributos dos diferentes especialistas e responsáveis de projetos de cooperação técnica que intervêm na sub-região da África Ocidental. Foi estruturada em torno das questões que fundamentam o trabalho decente, nomeadamente aquelas que dizem respeito às normas, princípios e direitos humanos fundamentais ao trabalho, ao emprego, à proteção social, ao diálogo social, às questões de igualdade no mundo do trabalho, etc. A abordagem escolhida foi a de salientar as realizações mais importantes, bem como as boas práticas notadas através da implementação dos diferentes projetos e programas do BIT na sub-região da África Ocidental.

No que diz respeito às normas, princípios e direitos humanos fundamentais ao trabalho, os especialistas nas normas e trabalho infantil, tal como os responsáveis do Projeto de apoio à implementação da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais ao Trabalho (PAMODEC) e os responsáveis dos projetos ligados ao Programa focal da OIT para a abolição do trabalho infantil (IPEC) relataram as ações do BIT para promover os direitos humanos fundamentais ao trabalho. Estas ações dizem respeito aos apoios concedidos aos países da África Ocidental para levá-los a cumprir as respetivas obrigações constitucionais em matéria normativa e a aplicar, de maneira efetiva, as convenções que ratificaram. Assim, o trabalho realizado para melhorar as convenções fundamentais do trabalho com vista a contribuir para a promoção do trabalho decente e para o desenvolvimento económico e social foi amplamente tratado ao longo deste relatório. Inclui também, de modo detalhado, os numerosos programas e as diversas ações realizadas para eliminar o trabalho infantil que constitui um verdadeiro flagelo ao nível da sub-região e uma violação dos direitos humanos fundamentais.

Os países da África Ocidental defrontam-se com um défice importante de empregos decentes ou de empregos de qualquer tipo. Face a esta situação, O BIT implementa na região ações energéticas para ajudar os Estados Membros a inverter a tendência. No presente

relatório relatam-se as intervenções que são efetuadas para ajudar à formulação e à implementação de políticas de emprego. Da mesma maneira, encontraremos informações sobre os programas e os projetos destinados ao desenvolvimento das empresas, à criação de condições para favorecer a inserção e melhoria da empregabilidade dos jovens desempregados, ao desenvolvimento das capacidades empresariais e de gestão das micro e pequenas empresas, à promoção de novas fileiras de empregos duradouros, à adoção da estratégia Alta Intensidade de Mão-de-obra para inverter a tendência do desemprego e do subemprego, etc.

No domínio da proteção social, o relatório salienta as ações realizadas a nível dos países para divulgar a Recomendação nº 202 da OIT sobre a proteção social que fornece aos Estados Membros orientações com vista ao estabelecimento de sistemas completos de segurança social e ao alargamento da cobertura da segurança social, estabelecendo como prioridade, a nível nacional, um pilar de proteção social acessível a todos aqueles que dela necessitam. No quadro desta mesma rubrica, encontramos um relatório sobre as ações realizadas para ajudar os Estados Membros, em conformidade com o espírito de empenhamento demonstrado pelos Chefes de Estado de África, em 2006, a tomar medidas suscetíveis de eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas atingidas pelo VIH e o SIDA e a zelar para que elas gozem plenamente de todos os seus direitos e liberdades fundamentais.

Neste sentido, as intervenções do BIT consistiram em ajudar os países a definir e a implementar uma política nacional e políticas setoriais de luta contra o VIH e a SIDA no ambiente de trabalho, tal como foi preconizado pela recente recomendação da OIT sobre o VIH e o sida e o mundo do trabalho. O relatório faz também o balanço das ações de envergadura iniciadas para promover a saúde e a segurança no trabalho.

No que diz respeito ao diálogo social, o relatório descreve as ações realizadas, a nível regional, no quadro da colaboração entre o BIT e a União Económica e Monetária da África Ocidental (UEMOA) e a Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO), e a nível nacional para promover o diálogo social na região da África Ocidental. Neste domínio, o BIT, consciente do papel de cada um dos parceiros tripartidos do diálogo social, levou a cabo, na sub-região, ações destinadas a reforçar as organizações



de trabalhadores na unidade de ações e de estrutura, para que elas se tornem cada vez mais representativas, independentes e democráticas. O BIT também elevou o nível dos trabalhadores e dos seus líderes para que estes pudessem contribuir e participar de modo efetivo na implementação do Programa por País para a promoção do trabalho decente (PPTD).

O relatório descreve ainda as atividades realizadas pelo BIT para ajudar as organizações sub-regionais a proceder à harmonização do direito do trabalho no espaço CEDEAO. A nível nacional, as ações efetuadas tornam a inspeção do trabalho mais eficaz e mais equipada para cumprir as suas missões, para aumentar a produtividade no trabalho, assegurar uma melhor prevenção e uma boa proteção, mas também para alargar a ação da inspeção à economia informal, que

constitui uma prioridade para favorecer as condições de um acesso igual ao trabalho decente.

O relatório dedicou um capítulo particular às ações levadas a cabo no sentido de promover a igualdade entre as mulheres e os homens no mundo do trabalho. Estas ações consistiram em sensibilizar os mandantes e os parceiros para uma ratificação das convenções internacionais do trabalho em matéria de igualdade e no desenvolvimento de programas conducentes a uma melhoria das competências dos mandantes.

No final do relatório, encontra-se uma apresentação das publicações recentes realizadas pelo Escritório da OIT na África Ocidental e acessíveis mediante pedido (ou no site do ETD/BP-Dakar www.ilo.org).

Capítulo 1 : Formulação e adoção do Programa por Países de trabalho decente (PPTD) na África Ocidental

Os mandantes tripartidos da OIT que são os trabalhadores, os empregadores e os governos adotaram a Agenda do trabalho decente para reduzir, ou mesmo erradicar, a pobreza. A noção de trabalho decente «reflete as prioridades sociais, económicas e políticas do país e do sistema multilateral. Num lapso de tempo relativamente curto, este conceito reuniu um consenso internacional entre os governos, os empregadores, os sindicatos e a sociedade civil: o emprego produtivo e o trabalho decente são dimensões essenciais de uma globalização justa, da luta contra a pobreza e um meio de instaurar um desenvolvimento equitativo, solidário e duradouro».

Os Programas por país para a promoção do Trabalho Decente (PPTD) foram elaborados como o melhor meio para fornecer um apoio aos países no quadro da implementação desta Agenda. Os PPTD têm dois



objetivos principais. Fazem a promoção do trabalho decente como uma componente principal das estratégias de desenvolvimento nacional. Ao mesmo tempo, colocam os conhecimentos, os instrumentos, a advocacia e a cooperação da OIT ao serviço dos mandantes tripartidos ; um programa baseado nos resultados para fazer avançar a Agenda do trabalho decente no quadro da vantagem comparativa da OIT. A estrutura tripartida e o diálogo social estão no centro da planificação e da implementação de um programa coerente e integrado de assistência aos mandantes nos Estados Membros.

Cada PPTD está organizado em torno de um número limitado de prioridades e resultados do país. É a expressão do programa e do orçamento da OIT nesse país. As prioridades e os resultados do programa refletem o quadro dos resultados estratégicos da OIT, adaptados às situações e prioridades nacionais. O PPTD constitui um quadro de intervenção estratégica num horizonte plurianual, uma aplicação de gestão assente nos resultados alinhamento com os quadros nacionais como o Documento de Estratégia para a Redução da

Pobreza (DSRP) e o Plano Quadro das Nações Unidas para a Ajuda ao Desenvolvimento (PNUAD), um instrumento de mobilização de recursos para a Agenda do Trabalho decente.

Nas conclusões da 12ª reunião regional africana, realizada de 11 a 14 de outubro de 2011 em Joanesburgo (África do Sul), os delegados, tendo sublinhado os esforços realizados e os resultados atingidos nessa altura (31 PPTD implementados e 22 em elaboração) desejaram «uma participação tripartida mais eficaz nos mecanismos de elaboração, de implementação, de acompanhamento, e de garantia de qualidade dos PPTD, bem como estratégias conjuntas de mobilização de recursos».

É nesta perspetiva que o ETD/BP-Dakar salientou sistematicamente o reforço das capacidades dos mandantes tripartidos no que diz respeito à implementação dos PPTD. Já em dezembro de 2011 (algumas semanas depois da reunião africana) um atelier sub-regional reunindo os representantes tripartidos de 7 países da sub-região (Benim, Burkina Faso, Mali, Mauritânia, Níger, Senegal e Togo) foi organizado conjuntamente pelo Escritório regional da OIT para a África, o Centro Internacional de Formação da OIT em Turim e o ETD/BP-Dakar. Este atelier de reforço de capacidades focou-se nos mecanismos nacionais encarregados da direção do PPTD e da mobilização de recursos. Estes mecanismos já estão implementados ou em curso de implementação em vários países da sub-região.

Desde este atelier, a assinatura dos PPTD é sistematicamente acompanhada de um atelier de reforço de capacidades dos mandantes tripartidos sobre a respetiva implementação, incluindo a dimensão importante da mobilização de recursos.

No momento atual, pode notar-se um estado de avanço bastante satisfatório dos PPTD na África Ocidental.

Assim:

- Benim, o Burkina Faso, Cabo Verde, a Costa do Marfim, a Mauritânia, o Níger, o Senegal e o Togo dispõem de um quadro de cooperação validado entre os mandantes tripartidos e o BIT.
- os PPTD do Mali e da Guiné Bissau foram concluídos e partilhados para assinatura antes dos eventos políticos recentes nestes dois países. A nova situação necessita de uma nova consulta para adaptar o documento às prioridades atuais dos parceiros.
- o PPTD da Guiné está em curso de elaboração e será validado antes do final de 2013.

CAIXA Nº 1 : Entrevista com o Sr.Ibrahima Gueye, antigo Diretor do Emprego, antigo Presidente do comité de direção encarregado da formulação do Programa por país para o trabalho decente (PPTD) do Senegal

O Senhor dirigiu a elaboração do PPTD do Senegal. Pode falar-nos desta experiência ?

Num determinado momento, o BIT e os parceiros consideraram necessário ter um quadro de parceria. Antes disso, os programas do BIT eram executados por diversos atores. Para obter mais resultados e racionalidade, pensaram que seria necessário ter um quadro único com cada país, não apenas durante um período determinado de 4 ou 5 anos, mas igualmente que pudesse reunir o conjunto dos atores e fixar as prioridades. O dado mais importante era responsabilizar a parte nacional, ou seja, que a conceção e a elaboração fossem feitas pela parte nacional e não pelos técnicos do BIT ou outros parceiros. É este o facto inovador do PPTD. No Senegal, conseguimos instalar um comité de direção que fez inclusivamente um diagnóstico do trabalho decente. E quando estivemos no atelier de Cotonou, toda a gente ficou contente e se inspirou no trabalho do comité de direção, porque nada disso existia senão no Senegal. Houve mesmo pessoas que nos perguntavam como tínhamos feito para trabalhar com os sindicatos. Nós dizíamos-lhes que sobre este tipo de questões há um consenso no Senegal. O que fez com que, para o atelier de Cotonou, nós tivéssemos podido vir com os conhecimentos especializados do centro de Turim, que nos ajudaram muito em termos de preparação da implementação. Como é fácil de perceber, é a implementação o mais difícil. À partida para Cotonou, diziam-nos : Vocês, os senegaleses, são os melhores em termos de conceção. E isto verificou-se lá : fizemos concursos de seleção, o nosso programa era o mais bem elaborado, mas diziam-nos que eramos os últimos em termos de implementação; foi neste quadro que quisemos enfrentar o desafio. Antes de partir, programámos um atelier de implementação. E desde o nosso regresso, programámos o atelier para começar a implementação. Como dispomos de uma engenharia institucional, quisemos colocá-la a contribuir para podermos identificar automaticamente os obstáculos, os constrangimentos de todo o tipo que pudessem bloquear o projeto. Uma semana depois de Cotonou, conseguimos realizar o atelier. Identificámos os constrangimentos e propusemos metodologias. Isto aconteceu sem contar com os acontecimentos políticos pré-eleitorais que tiveram lugar no Senegal, os quais nos fizeram mergulhar numa instabilidade que atrasou muito a assinatura da Convenção.

Será que não é pretensioso querer chegar ao trabalho decente, quando não há ainda emprego garantido ?

Colocámo-nos essa pergunta várias vezes. A convergência que conseguimos encontrar com o BIT, mesmo se esse objetivo é um ideal, consiste em caminhar no sentido deste ideal. É verdade que hoje não podemos ter o número de empregos desejados, mas aspiramos a empregos decentes, Todo o ser humano aspira a um emprego decente remunerado segundo a força e o tempo de trabalho.

Nós somos completamente objetivos e sabemos que não podemos gerar empregos decentes suficientes em benefício dos que procuram. É uma aspiração que se tornou universal e da qual não podemos prescindir.

Para si, qual é a realidade que o PPTD pode alterar ?

Nós seleccionámos duas prioridades : o emprego e a proteção social. Temos o setor informal e o setor rural que criam o maior número de recrutamentos. Mas é também aí que as medidas de proteção são as mais fracas. Era preciso não somente promover o emprego, mas sobretudo um emprego decente. Por outras palavras, ir aos meios rural e informal e tentar melhorar as condições de trabalho, dando às pessoas um emprego decente; isto permite-lhes ter rendimentos e uma proteção.

Então, vão trabalhar muito no mundo rural ?

Uma das nossas orientações sociais da política do emprego é o mundo rural, é a agricultura em sentido amplo. Todos os nossos problemas permanecem devido ao facto de os jovens serem formados em fileiras que não correspondem às potencialidades do país e nos é pedido de os integrar no mercado de trabalho. E o mercado que apresenta potencialidades reais de emprego é o mundo agrícola.

Quais são os obstáculos à boa execução do PPTD, os ensinamentos que dele retira ?

Os obstáculos são as lentidões e a mobilização dos recursos para poder executar o projeto. Para além disso, o facto de ele ser interministerial pode causar um travão. Mesmo para a implementação, dissemos que se tivéssemos sucesso neste domínio em particular, muitas coisas mudariam em matéria de transparência. Sugerimos aos colegas que associassem os sindicatos. Para nós, é uma vantagem que nos protege em relação a pressões políticas. Se há coisas a gerir com os políticos, há uma responsabilidade colegial. As pessoas não podem exercer pressões políticas sobre os sindicatos, sobre os empregadores. Aceitemos uma abordagem tripartida porque isso nos preserva de tudo o que é pressão política. Na prática, é muito difícil chegar a um equilíbrio. Mas aqui, conseguimos trabalhar em excelentes condições com os parceiros sociais. O que resta é a mobilização dos recursos e o impulso político.

Quais são as vossas outras fontes de financiamento ?

O BIT mobilizou 30 % dos recursos para o Senegal durante o período do PPTD. O Estado deveria poder contribuir com uma contrapartida que ainda não foi fixada. Como dissemos, o BIT privilegia a capacidade nacional. Prometeu-nos ajudar-nos a encontrar parceiros. Apoia-nos tecnicamente para termos a capacidade de nos dirigirmos nós mesmos aos financiadores. Segundo o BIT, é mais pertinente que a parte nacional se dirija diretamente aos financiadores para explicar as suas prioridades.

Desde 1919, a Organização internacional do Trabalho criou e desenvolveu um sistema de normas internacionais do trabalho com o objetivo de aumentar, para os homens e as mulheres, as oportunidades de obter um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, de equidade, de segurança e de dignidade. Na economia globalizada de hoje, as normas internacionais do trabalho são uma componente essencial do quadro internacional que visa garantir que o crescimento da economia mundial beneficia toda a gente.

Promoção e aplicação das normas

O ETD/BP-Dakar para a África ocidental, em conformidade com a sua missão, apoiou os países da África ocidental no quadro do cumprimento das suas obrigações constitucionais em matéria normativa.

2.1 Ajuda ao respeito das obrigações constitucionais em matéria normativa

As ações realizadas a este respeito consistiram essencialmente em ajudar os países abrangidos a porem-se em conformidade com a Constituição da OIT relativamente à «submissão» das normas internacionais do trabalho (convenções, protocolos e recomendações) à autoridade legislativa para informação e/ou ratificação (art.19) ; à comunicação anual dos relatórios sobre os instrumentos ratificados (art.22) e não ratificados (art.19), à consulta dos parceiros sociais (art.23) e à comunicação das informações requeridas pelos órgãos de controlo em caso de queixas (art.26) ou de reclamações (art.24) ou de consulta do Comité da liberdade sindical.

É neste quadro que o Burkina Faso, Cabo Verde, a Costa do Marfim, a Gâmbia, a Guiné, a Guiné Bissau, o Gana, a Mauritânia, a Nigéria, o Senegal, a Serra Leoa e o Togo beneficiaram de um reforço das capacidades dos mandantes tripartidos em matéria de elaboração dos relatórios nacionais sobre a aplicação das convenções ratificadas, nomeadamente dos quadros da administração do trabalho. Este reforço de capacidades foi acompanhado ou da totalidade ou da metade dos relatórios devidos por parte destes países, no ano seguinte. Consequentemente, quase todos estes países criaram pontos focais no seio de todos os ministérios ou estruturas identificados como podendo ajudar os funcionários dos ministérios encarregados do trabalho da recolha de dados para a elaboração dos relatórios, conforme os artigos 19 e 22 da Constituição da OIT.

O Ministério da Função pública, do Trabalho e da Segurança Social do Burkina Faso, que acaba de beneficiar de uma formação destas (dezembro 2012) redigiu um projeto de decreto lei e algumas portarias

relativas à criação, composição, atribuição, organização e funcionamento do Comité Nacional Consultivo Tripartido sobre as Normas internacionais do Trabalho, CNCT-NIT, que ele pretende submeter à aprovação do Governo, assim que o documento estiver concluído.

2.2. Ajuda a uma aplicação efetiva das convenções ratificadas pelos Estados Membros

Depois de terem ratificado as normas internacionais do trabalho, os Estados Membros da OIT podem ter necessidade do apoio técnico do BIT para a respetiva aplicação. Neste quadro, foram realizadas várias atividades para reforçar as capacidades dos mandantes tripartidos e ajudá-los a integrar as convenções ratificadas no seu corpus jurídico.

Assim, o BIT prestou ajuda ao Mali, no domínio da liberdade sindical e da proteção do direito sindical. Esta ajuda permitiu criar um consenso sobre a necessidade de elaborar uma lista de serviços essenciais, de definir, no interior dos serviços, as modalidades de um serviço mínimo em caso de greve, nomeadamente a lista dos empregos em causa. Permitiu também proceder à releitura do decreto-lei nº 562 de 22 de dezembro de 1990 sobre os serviços mínimos em caso de greve e chegar a um acordo sobre a necessidade de elaborar novos textos que definam o direito de greve nos serviços de utilidade pública. É por isso que o Mali dispõe hoje de um novo projeto de decreto-lei que foi elaborado de maneira consensual (com a implicação do patronato e dos sindicatos) e transmitido ao Conselho de Ministros com vista à sua adoção.

O BIT acompanhou igualmente o Togo através do seu Programa de apoio à implementação da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho (PAMODEC), na sensibilização dos atores do mundo do trabalho para a amplitude do fenómeno da discriminação, com vista à adoção de um plano de ação de luta contra as discriminações em matéria de emprego e de profissão no Togo, e eventualmente a criação de uma estrutura de luta contra as discriminações. No que diz respeito aos diversos programas e ações concretas que serão propostos pelo consultor para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento, os mandantes togoleses solicitaram que se colocasse um acento particular no reforço das capacidades institucionais, financeiras, operacionais, humanas, salientando particularmente os parceiros sociais, os/as inspetores/as do trabalho e os/as magistrados/as.

Este estudo está prestes a ser restituído aos mandantes tripartidos (julho 2013) e deveria permitir ao Togo adotar um guia que conduza o país a tomar medidas



concretas e pertinentes para uma luta eficaz contra as discriminações em matéria de emprego e de profissões com as quais se defrontam os trabalhadores e as trabalhadoras togoleses/as.

O Benim (2011) e o Togo (2012) ratificaram a Convenção do trabalho marítimo adotada pela OIT em 2006. Este foi o resultado do atelier sub-regional organizado pelo BIT em julho de 2010 para promover a ratificação deste instrumento que retoma e atualiza as disposições oriundas de 68 convenções anteriores, criando um verdadeiro código do trabalho mundial para o transporte marítimo. Trata do conjunto de condições de trabalho e de vida a bordo dos navios, de emprego, de saúde e de segurança no trabalho, sem omitir a segurança social. A convenção do trabalho marítimo permite integrar o elemento humano no dispositivo de controlo dos navios e contribuirá para a melhoria da segurança marítima, pois completa as convenções da Organização marítima internacional (OMI). A convenção visa também fornecer respostas concretas aos desafios da globalização combatendo o dumping social. Estes dois países estão atualmente a trabalhar na validação dos projetos de alteração dos textos em vigor com vista à conformidade da sua legislação nacional com as disposições da convenção, com o apoio técnico e financeiro do BIT.

O Benim recebeu o apoio do BIT para a elaboração de um novo projeto de lei relativo à regulamentação das atividades das agências de emprego privadas. Este apoio foi prestado através do financiamento de um estudo da situação para ajudar os mandantes a regular o desenvolvimento anárquico das agências de

emprego privadas no país (2011). As conclusões do estudo diagnóstico, bem como o projeto de lei que dele resultou (2012), foram validadas pelos parceiros sociais e estão atualmente submetidas ao Conselho consultivo do trabalho.

O BIT apoiou o Gana na elaboração da política de emprego do país e do seu plano de ação. Os dois documentos estão disponíveis e deveriam ser adotados pelo governo depois das eleições de dezembro de 2012. Note-se que uma das recomendações fortes do atelier de validação dos dois documentos foi o lançamento imediato do procedimento de ratificação da convenção nº 122 sobre a política de emprego.

Cabo Verde abordou igualmente o BIT, porque deseja adotar uma política nacional de segurança e saúde no trabalho (SST). Para fazer isto, o Secretariado sugeriu ao país que comesse pela elaboração do perfil SST de Cabo Verde que lhe permitisse redigir um documento preparatório para a conceção de uma política nacional de SST ; uma vez que estes dois documentos já estão disponíveis, eles permitirão a Cabo Verde dispor de elementos para formular a sua política nacional de SST.

2.3 A promoção da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho

Durante os últimos anos, o Projeto de Implementação da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho (PAMODEC) orientou a sua intervenção sobre a melhoria da aplicação das convenções fundamentais do trabalho no sentido de contribuir para a promoção do trabalho decente e para o desenvolvimento económico e social.

As atividades realizadas em 2011-12 envolveram representantes governamentais, organizações de empregadores e de trabalhadores, parlamentares, inspetores e controladores do trabalho, magistrados, advogados, assessores e mandatários sindicais, jornalistas, professores universitários e formadores das ENA, membros de estruturas nacionais de diálogo e de concertação social e das organizações de promoção e de defesa dos direitos humanos.

Graças a estas atividades, notaram-se progressos na ratificação de convenções fundamentais do trabalho, mas também em matéria de liberdade sindical, de negociação coletiva, de discriminação no emprego e na profissão, de conformidade das legislações nacionais às normas fundamentais do trabalho, de jurisprudência social, de ensino das normas fundamentais do trabalho nas Escolas Nacionais de Administração (ENA), e de elaboração de Recolhas de legislação e de jurisprudência social anotada.

CAIXA Nº 2 : Testemunho da Sra. Mêmouna KORA ZAKI LEADI, Ministra do Trabalho e da Função Pública do Benim

Em primeiro lugar, gostaria de recordar que foi em 2010 que o Benim adotou o seu Programa por País para o Trabalho Decente. Foi neste quadro que o Benim beneficiou do apoio técnico e financeiro do Escritório da OIT em Dakar e do Departamento das NORMAS do BIT/Genebra para a realização e a validação, em 2010, de um estudo da conformidade da legislação nacional com as disposições da convenção do trabalho marítimo (MLC), ratificada pelo nosso país em 2011, o que nos permitirá fazer face com serenidade à entrada em vigor da convenção no próximo mês de Agosto.

Em 2012, O Benim conseguiu ratificar a convenção nº 154 sobre a negociação coletiva, 1981, depois de ter participado em 2005 num atelier técnico organizado pelo BIT Dakar para promover a ratificação desta convenção; a ajuda do BIT/Dakar permitiu igualmente realizar estudos de conformidade da legislação nacional com as convenções nºs 102 e 181 relativas, respetivamente, à segurança social (normas mínimas), 1952, e às agências de emprego privadas, 1997, e dar início, assim, ao processo de ratificação destas convenções e de alteração dos textos relacionados com elas.

Para além disso, o Benim organizou em 2012, com o apoio do BIT, um atelier sobre a liberdade sindical e o exercício do direito de greve com o objetivo de apaziguar o clima social no nosso país. O atelier permitiu aos atores nacionais conhecerem melhor o conteúdo das convenções nº.87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical e nº 98 sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949, ratificadas pelo nosso país, bem como saberem quais são os seus direitos e os seus deveres em matéria do exercício do direito à greve.

Por fim, o Benim adotou, em 2012, um Plano de Ação Nacional (PAN) de luta contra o trabalho infantil graças ao apoio do BIT/IPEC/ECOWAS que permitiu realizar um estudo que conduziu à elaboração e à adoção de um plano de ação que é pioneiro no Benim em matéria de luta contra o trabalho infantil. Graças à ajuda do BIT, também conseguimos determinar a lista dos trabalhos perigosos para as crianças do nosso país.

2.3.1 Ratificação de convenções fundamentais do trabalho

No final de 2011, o parlamento da Guiné Bissau procedeu à ratificação da convenção fundamental da OIT nº87 relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical ; todavia com os acontecimentos políticos de 2012, a acta de ratificação da convenção mencionada ainda não foi entregue formalmente no BIT.

Contudo, o BIT pode registar anteriormente a ratificação das convenções fundamentais da OIT relativas ao trabalho infantil : a convenção nº138 sobre a idade mínima de admissão ao emprego e a convenção nº 182 contra as piores formas de trabalho infantil.

2.3.2. Liberdade sindical

O projeto permitiu que quatro países adquirissem instrumentos de medida da representatividade sindical. Trata-se do Mali, da Mauritânia, do Senegal e do Togo. Graças aos instrumentos colocados à disposição pelo projeto, o Senegal e o Togo, depois do Benim, organizaram as suas primeiras eleições de representatividade sindical. O Mali e a Mauritânia estão a preparar-se para organizar as suas.

O Mali iniciou inclusivamente um processo de revisão da sua legislação sobre o direito à greve, bem como sobre os serviços essenciais e os serviços mínimos. Este trabalho de releitura e de adaptação da legislação tinha-se tornado necessário na sequência das numerosas recomendações formuladas pela Comissão de Peritos da OIT que, nos seus diferentes relatórios, detetou sempre uma falta de conformidade do direito nacional em relação às disposições das convenções fundamentais do trabalho, relativas nomeadamente à liberdade sindical, à negociação coletiva e à jurisprudência dos órgãos de controlo.

Em matéria do direito de organização, o projeto apoiou e prestou assistência a iniciativas de estruturas patronais da Mauritânia e do Mali e das organizações sindicais do Mali, para estas obterem estratégias de reforço da sua base de adesão, sobretudo no que diz respeito à sindicalização dos atores da economia informal.

2.3.3. Negociação coletiva

O projeto reforçou as capacidades dos mandantes e apoiou o processo de elaboração de anteprojetos de novas convenções coletivas relativas ao setor da construção e das obras públicas, bem como dos media na República da Guiné e no setor da hotelaria e do turismo na Guiné Bissau.

No Senegal, o projeto apoiou o governo e os parceiros sociais para procederem à avaliação da convenção coletiva nacional e interprofissional de 1982 e criarem as bases de relançamento da negociação de novas convenções coletivas nacionais e setoriais.

No Burkina Faso, o projeto apoiou a realização de um estudo sobre a política salarial no setor privado, elaborado sob a égide do Conselho Nacional do Patronato daquele país.

2.3.4. Discriminação no emprego e na profissão

No Benim, no Togo, no Senegal, na República da Guiné, na Mauritânia e na Costa do Marfim, o projeto ajudou estes países a documentar a problemática da discriminação no emprego e na profissão, a proceder a um diagnóstico e a descrever completamente o estado de coisas, através de estudos e da organização de ateliers técnicos.

No Senegal, este trabalho conduziu à elaboração e à adoção de um anteprojeto de lei sobre a discriminação no trabalho e de um anteprojeto de decreto relativo à criação de uma estrutura nacional de luta contra a discriminação no trabalho.

2.3.5. Conformidade das legislações nacionais com as normas fundamentais do trabalho

O projeto realizou, em certos países, diversos estudos sobre a conformidade da legislação com as normas fundamentais do trabalho. Trata-se da Guiné, do Mali, do Senegal e do Togo.

Na sequência dos estudos validados pelos mandantes (Governo, organizações patronais e sindicais e parceiros), cada país tem atualmente à sua disposição um conjunto de anteprojetos de lei e de regulamentos mais conformes aos princípios e aos direitos fundamentais ao trabalho e melhores propostas no sentido de reforçar o arsenal jurídico nacional.

O projeto apoiou a Mauritânia a elaborar e a obter novos textos de aplicação do seu Código do Trabalho conformes aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho.

2.3.6. Jurisprudência social

No Burkina Faso e no Benim, cada vez mais acórdãos judiciais e decisões emitidas pelos tribunais fazem referência às normas da OIT, nomeadamente às convenções fundamentais do trabalho ; mesmo os advogados, nas suas argumentações, evocam estas disposições. Isto tornou-se possível graças ao trabalho realizado pelo projeto através da formação de juízes e de advogados sobre as normas internacionais do trabalho e os princípios e direitos fundamentais do trabalho. Na Costa do Marfim, na sequência de uma formação deste tipo, os magistrados decidiram criar e animar uma rede de magistrados em normas fundamentais do trabalho.

2.3.7. Ensino das normas internacionais do Trabalho nas Escolas Nacionais de Administração (ENA)

O ensino das normas internacionais do trabalho e dos

princípios e direitos do trabalho está integrado nos currícula de formação de numerosas Escolas Nacionais de Administração dos países beneficiários do projeto.

Grças à organização de ateliers de formação de formadores, o projeto ajudou países como a Mauritânia e o Senegal a redefinir os seus currícula de formação. A formação dos formadores em normas internacionais do trabalho estendeu-se a certos professores e investigadores, nomeadamente das universidades de Bissau (na Guiné Bissau), de Dakar e Saint-Louis (no Senegal).

Grças aos esforços de difusão e vulgarização das normas fundamentais do trabalho realizados pelo projeto, numerosos estudantes e alunos de grandes

CAIXA Nº 3 : Testemunho da Sra. Mónica Ramos, Diretora Geral do Trabalho de Cabo Verde

Grças ao apoio técnico e financeiro do Escritório do BIT em Dakar e ao departamento de normas internacionais do trabalho do BIT, Cabo Verde pode recuperar do seu atraso relativamente à obrigação de enviar relatórios (2010 e 2011) e no que diz respeito à «submissão» às autoridades competentes dos instrumentos adotados pela Conferência Internacional do Trabalho – Artigo 19 da Constituição da OIT - em 2011 e 2012. A ajuda que nos foi dada permitiu-nos concluir em 2011 o processo de ratificação da convenção nº 138 relativa à idade mínima de admissão ao emprego. Na sequência da constatação da Comissão de peritos sobre a necessidade de promover a negociação coletiva, Cabo Verde adotou igualmente um Plano de Ação Nacional de promoção da negociação coletiva, criou a Comissão nacional de promoção da negociação coletiva e trabalha no sentido da adoção de duas convenções coletivas, uma para o setor da hotelaria e restauração e outra para o setor bancário. Em 2012-13, lançámo-nos, com o apoio do BIT, numa reflexão nacional sobre a prática nacional em matéria de serviços mínimos em caso de greve nos serviços essenciais e de requisição civil. Esta reflexão conduziu a um plano de ação que está a ser implementado. Por fim, Cabo Verde beneficia atualmente do apoio técnico do BIT para a formulação

escolas e institutos de formação profissional escolhem cada vez mais temas de tese de fim de estudos sobre as normas, princípios e direitos fundamentais do trabalho.

2.3.8. Elaboração de uma recolha de legislação e de jurisprudência social anotada

O projeto apoiou a elaboração de uma recolha de legislação e de jurisprudência social anotada no Benim. No Senegal, uma recolha das convenções coletivas foi realizada e será editada e publicada em breve.

2.4. Luta contra o trabalho infantil

2.4.1 *Estratégia de intervenção do Programa internacional para a abolição do trabalho infantil (IPEC)*

O Plano de ação mundial da OIT com vista à abolição das piores formas de trabalho infantil até 2016, que inclui o guião adotado na Conferência mundial sobre o trabalho infantil, em Haia, em 2010, salienta a necessidade de dedicar uma atenção particular à África, no domínio da luta contra o trabalho infantil, da parte da OIT e dos parceiros internacionais para o desenvolvimento.

Dados do Relatório global da OIT sobre o trabalho infantil de 2010 indicam que a África subsaariana é a única região do mundo que registou um aumento do trabalho infantil, tanto em termos absolutos, como em percentagem da população infantil. O número estimado de crianças entre os 5 e os 14 anos ocupadas economicamente passou de 49,3 milhões em 2004 a 58,2 milhões em 2008. Vinte e seis milhões destas crianças efetuavam trabalhos perigosos, o que indica uma forte incidência das piores formas de trabalho infantil nesta faixa etária. Na África ocidental, os inquéritos e estudos realizados pela OIT e pelo seu Programa internacional para a abolição do trabalho infantil (IPEC) com o projeto SIMPOC (« Statistical information and monitoring programme of child labour »), revelaram um grande número de crianças economicamente ativas e muito envolvidas em trabalhos perigosos.

Há a notar sinais encorajadores, na África Ocidental, no domínio das políticas, da legislação e da prestação de serviços contra o trabalho infantil. Em dezembro de 2012, dos 16 países que fazem parte da África Ocidental, 11 elaboraram ou estão a elaborar planos de ação nacionais (PAN) contra o trabalho infantil e já nove (09) Estados adotaram ou validaram oficialmente esses PAN.

Assim, 15 de 16 países ratificaram a convenção nº138 da OIT sobre a idade mínima e os 16 países da sub-região ratificaram a convenção nº 182 sobre as piores formas de trabalho infantil. Igualmente, um número crescente de países implementam medidas em favor da educação para todos, como a supressão ou a redução dos custos de escolaridade e a introdução de sistemas de cantinas escolares. Vários destes programas traduzem-se em resultados impressionantes no que diz respeito à frequência escolar. A existência de um plano regional de luta contra as PFTE, adotado em dezembro de 2012, sob a égide da CEDEAO, com o apoio do BIT reforça a sinergia em torno da problemática aos níveis nacional e regional. Para além disso, vários projetos de

cooperação técnica do BIT/IPEC e dos seus parceiros apoiam os esforços dos países na luta contra as piores formas de trabalho infantil na África Ocidental.

Contudo, os esforços são ainda insuficientes perante a amplitude do trabalho infantil na sub-região. A prevalência do trabalho infantil e das suas piores formas na África Ocidental está ligada a numerosos fatores, nomeadamente os problemas de pobreza e de subemprego. A situação é exacerbada pelos conflitos e pela instabilidade política. As catástrofes naturais e humanas acarretam assim a baixa do crescimento económico, acentuando a vulnerabilidade das populações e, em particular, das crianças. As lacunas na infraestrutura de proteção da infância e de apoio às famílias vulneráveis, tal como a proteção social, as crenças e práticas tradicionais, o impacto do VIH / SIDA contribuem igualmente para a forte prevalência do trabalho infantil na África Ocidental.

Neste contexto pouco reluzente, as ações da OIT em favor da eliminação do trabalho infantil na África Ocidental apoiam-se na estratégia «Foco sobre a África» que constitui a resposta do Secretariado Internacional do Trabalho ao apelo dos mandantes do continente por ocasião da 11ª Reunião Regional Africana de 2007. Esta estratégia inscreve-se no quadro do apoio da OIT à Agenda do trabalho decente em África: 2007-2015, para a implementação de planos de ação nacionais (PAN) para a eliminação das piores formas de trabalho infantil até 2015. A « Estratégia Foco em África » dá uma dimensão integrada e programática à luta, com o envolvimento de todos os atores da proteção da criança nos países.

2.4.2. *As realizações do programa IPEC*

O programa IPEC do BIT implementou projetos de cooperação técnica nos países que dele fazem parte para apoiá-los na elaboração, adoção e implementação das ações pertinentes de luta contra o trabalho infantil. As ações levadas a cabo neste quadro nos últimos anos articulam-se em torno de um certo número de pilares que são:

- o apoio à elaboração dos planos de ação nacionais (PAN) de luta contra o trabalho infantil e a sua integração efetiva nos programas nacionais de desenvolvimento dos países ;
- o apoio à implementação das atividades a montante (nomeadamente o aconselhamento, as campanhas de sensibilização, o desenvolvimento e a partilha de conhecimentos e o reforço das capacidades), bem como sobre ações diretas que contribuem para a elaboração de mecanismos duradouros ;⁴
- o reforço da apropriação tripartida, do empenhamento



nacional e da capacidade institucional, com a participação dos parceiros sociais, com base nos seus mandatos ;

- uma maior integração da ação do Programa IPEC e de outras ações da OIT para apoiar as prioridades nacionais no quadro dos PAN e dos PPTD ;
- a capitalização das redes e das parcerias estratégicas a nível nacional, regional e mundial ;
- o apoio aos mandantes e parceiros nacionais na mobilização dos recursos.

Entre os setores prioritários identificados no quadro deste programa o BIT/IPEC dedica uma atenção muito particular à agricultura (onde se encontra o maior número de crianças trabalhadoras que efetuam trabalhos perigosos), ao setor informal e às atividades rurais não agrícolas. A prioridade é dada igualmente à luta contra o trabalho perigoso das crianças nas minas, na construção e nos serviços domésticos. Ações contra o tráfico, o trabalho forçado e a utilização de crianças nos conflitos armados fazem parte integrante das intervenções em todos os setores.

A OIT apoia igualmente as campanhas locais de promoção, de sensibilização e de mobilização social, de modo a melhorar a participação de todas as partes interessadas, maximizando as sinergias, para uma apropriação tripartida das ações.

O programa IPEC acompanha também a elaboração dos planos de ação nacionais (PAN) de luta contra o trabalho infantil e as suas piores formas e a respetiva integração efetiva nos programas nacionais de desenvolvimento dos países.

Na África Ocidental, vários Estados estabeleceram

acordos de cooperação bilaterais e multilaterais para lutar contra o tráfico de crianças (uma das piores formas de trabalho infantil). Todos os Estados Membros da CEDEAO ratificaram as Convenções 138 e 182 da OIT exceto a Libéria que ainda não ratificou a Convenção 138.

Assim, com o apoio técnico e financeiro do Programa IPEC do BIT, 11 Estados Membros da CEDEAO elaboraram ou estão em fase de elaboração dos Planos de Ação Nacionais (PAN) de luta contra as piores formas de trabalho das crianças, para além dos Estados que adotaram oficialmente o PAN em Conselho de Ministros, a saber : Benim em agosto de 2012, Burkina Faso a 15 de fevereiro de 2012, Cabo Verde, Costa do Marfim a 28 de março de 2012, Gana, Mali a 8 de junho de 2011, Senegal a 29 de novembro de 2012 e dois Estados que o validaram tecnicamente, que são o Níger e o Togo. Assinale-se que o Togo e o Níger elaboraram, cada um, e validaram tecnicamente com os atores nacionais respetivos um plano de ação nacional de luta contra as piores formas de trabalho das crianças.

Para além disso, em dezembro de 2012, um Plano de Ação Regional de luta contra as piores formas de trabalho infantil foi adotado pela Comissão da CEDEAO reunida em sessão em Dakar, com o objetivo de dar aos Estados Membros uma abordagem coordenada para: (i) criar um ambiente propício à eliminação do trabalho infantil, (ii) reforçar os mecanismos institucionais da Comissão para o acompanhamento e a avaliação através de um mecanismo de análise pelos pares ; e (iii) aumentar o conhecimento das dimensões e da incidência do trabalho infantil na região.

Os resultados obtidos pelo programa IPEC na implementação das atividades de cooperação técnica acontecem tanto «a montante» (nomeadamente o aconselhamento, as campanhas de sensibilização, o desenvolvimento e a partilha de conhecimentos e o reforço das capacidades) como «a jusante» através de ações diretas que contribuem para a elaboração de mecanismos duradouros.

A montante : Ação de prevenção direta e institucional No Benim 200 professores foram formados sobre os instrumentos de luta contra o trabalho infantil em colaboração com a OBISACOTE (Organização dos trabalhadores). Estes professores foram sensibilizados sobre o respetivo papel e foram convidados a proceder à restituição da formação recebida junto dos seus colegas (mais de 300).

Cerca de sessenta atores locais, nomeadamente procuradores, juízes de menores, membros da guarda republicana, da polícia, autoridades locais, exploradores

mineiros, responsáveis de centros de promoção social, animadores de agências de execução foram formados sobre os instrumentos de luta contra o trabalho infantil.

Foram definidas estratégias para reforçar a participação destes diferentes atores na luta contra o trabalho infantil. Uma dezena de jornalistas foi levada a pedreiras de brita e debateu os instrumentos de luta contra o trabalho infantil.

Em Cabo Verde, graças ao apoio do BIT e aos esforços conjugados dos mandantes tripartidos, o quadro legislativo foi reforçado e as condições para combater o trabalho infantil estão criadas com a ratificação da Convenção 138 sobre a idade mínima e a fixação nos 15 anos da idade mínima de acesso ao emprego. Foi criado um Comité nacional de luta contra as piores formas de trabalho infantil, agrupando o conjunto dos atores nacionais para reforçar o quadro institucional através de ações concertadas e complementares, de modo a obter mais impacto e duração dos resultados.

Na República da Costa do Marfim foram criados, por decreto presidencial em 3 de novembro de 2011, um Comité interministerial de luta contra o tráfico de crianças e o trabalho infantil (CIM) e um Comité de vigilância das ações de luta contra o tráfico de crianças e o trabalho infantil (CNS). Foi criada uma direção central para conduzir especificamente a política nacional de luta contra o trabalho infantil no quadro de um Secretariado executivo contra o trabalho infantil. Foram nomeados pontos focais contra o trabalho infantil no seio das principais federações sindicais, como a União Geral dos Trabalhadores da Costa do Marfim (UGTCI), a Federação dos sindicatos autónomos da Costa do Marfim (FESACI) e a Dignidade. Formou-se uma rede de 400 pontos focais em matéria de luta contra o trabalho infantil nas diferentes estruturas desconcentradas e descentralizadas em todo o país, no quadro de uma parceria técnica e financeira com um Centro universitário de investigação: o Centro de investigação e ação para a paz (CERAP). Cerca de 200 responsáveis da Administração central e da Educação regional receberam uma formação que permitiu melhorar os seus conhecimentos sobre o trabalho infantil e aumentar o seu empenhamento contra este fenómeno nas suas áreas administrativas específicas.

Os 95 prefeitos da Costa do Marfim receberam uma formação sobre a problemática do trabalho infantil. Os jornalistas receberam uma formação que conduziu a uma parceria em torno da criação de um Prémio setorial contra o trabalho infantil, cuja primeira edição, intitulada « Prémio BIT contra o trabalho infantil » foi atribuído no quadro do Prémio Ebony 2012.

No Mali registou-se a criação da Célula Nacional de Luta contra o Trabalho Infantil (CNLTE) pela Portaria nº10-036/P-RM de 05 de agosto de 2010 ratificada pela lei nº10-050 de 23 de dezembro de 2010, completada por dois decretos de aplicação, a saber os Decretos nº10-474/P-RM de 20 de setembro de 2010 que fixa a organização e as modalidades de funcionamento e N°10-478/P-RM de 20 de setembro de 2010 que determina o Quadro orgânico da CNLTE. A lei nº2012 – 023 de 12 julho de 2012 relativa à luta contra o tráfico de pessoas e as práticas similares foi também adotada.

A jusante: Ações diretas contra o trabalho infantil

No Benim, relativamente ao número de ações diretas apoiadas e financiadas pelo BIT-PEC, podemos notar que 200 famílias beneficiaram de ações para o melhoramento dos seus meios de subsistência através da formação em empresariado e / ou do apoio direto a atividades geradoras de rendimento. Uma linha orçamental implementada no ministério do Trabalho e da Função Pública para atividades de luta contra o trabalho infantil permitiu oferecer, a partir deste orçamento, kits escolares a 100 crianças de Lokossa e Houéyogbé que trabalhavam em pedreiras de brita, em 28 de setembro de 2012. 1500 crianças foram mobilizadas para encontrar o Chefe de Estado e transmitir-lhe as mensagens das crianças, de modo a sensibilizá-lo sobre a situação das crianças trabalhadoras, das crianças portadoras de deficiência, das crianças refugiadas e de todas as crianças em situações difíceis. Na dimensão comunicação e sensibilização, uma emissão televisiva infantil “Graine de Stars”, filmada numa escola situada nas pedreiras de brita de Dogbo, permitiu sensibilizar as populações desta comunidade e as crianças que assistem à emissão a nível nacional sobre esta forma pior de trabalho infantil. Da mesma maneira, foi produzido um documentário sobre o trabalho infantil nas pedreiras de Lokossa e Dogbo, intitulado «as crianças vítimas da brita». Foi publicada uma banda desenhada de sensibilização das crianças sobre os seus direitos e sobre as consequências do trabalho nas pedreiras intitulada «As crianças na escola e os adultos no trabalho».

No Senegal, houve 5449 crianças de 5 a menos de 18 anos diretamente envolvidas graças ao projeto, através da oferta de serviços de educação de apoio psicossocial, de saúde, de informação, de aconselhamento, de formações qualificadoras e em GERME (Gerir Melhor a sua Empresa). Os beneficiários estão repartidos da forma seguinte: i) 4170 crianças, das quais 2017 raparigas e 2153 rapazes impedidos de entrar precocemente no trabalho, dos quais 1575 crianças de



6 a 7 anos (816 raparigas e 759 rapazes inscritos no Curso de iniciação à escola primária ; ii) 1279 crianças, das quais 614 raparigas e 665 rapazes retirados das piores formas de trabalho ; iii) 824 pais dos quais 735 mulheres e 89 homens beneficiaram de serviços de alfabetização em francês e na língua nacional «wolof», de formações em GERME, em gestão financeira e organizativa, de apoio ao desenvolvimento de atividades geradoras de rendimentos. A isto acrescem 24 Grupos de Interesse Económico (GIE) legalmente constituídos e compostos por ao menos 15 membros cada um entre os pais beneficiários. De entre eles, cinco (5) grupos foram postos em contato com as Estruturas Financeiras Descentralizadas implantadas na Comunidade rural de Taïba Ndiaye para poderem beneficiar de crédito renovável, a fim de desenvolverem atividades económicas. Uma Comissão local de

coordenação da luta contra as piores formas de trabalho infantil e de promoção da segurança humana foi criada no Município de Mboro e nos Municípios rurais de Taïba Ndiaye, Darou Khoudoss, e Ngoundiane.

Na Costa do Marfim, foram oferecidos equipamentos escolares, nomeadamente 1019 carteiras com bancos às escolas das localidades de Tchékou, de Assoumoukro, de Iribafila, de Bantifla e de Gonaté nos Departamentos de M'Batto, de Bouaflé e de Daloa ; 10 secretárias de escritório de professores em Bouaflé ; 12 mesas de cantina em M'Batto ; 24 bancos para duas cantinas escolares em M'batto ; 1300 kits escolares às crianças das Sub-Prefeituras de Abengourou, Agnibilékro, Damé, Divo, Soubré e San Pédro. Foi oferecido às crianças em risco um apoio jurídico através da pronúncia de 800 decisões arbitrais para as crianças beneficiárias nas sub-prefeituras de Abengourou,

Agnibilékro, Damé e Gonaté. Mais de 3.250 crianças nas sub-prefeituras dos departamentos de Abengourou, Agnibilekro, Buyo, Daloa, Damé, Divo, San Pédro e Soubré beneficiaram de escolarização e apoio à aprendizagem. Mais de 50 famílias nas sub-prefeituras de Abengourou, Agnibilékro e Gonaté beneficiaram de apoio para implementar Atividades Geradoras de Rendimento (AGR). Mais de 16 planos de ação comunitários de luta contra o trabalho infantil serão executados pelas próprias comunidades para traduzir o empenhamento local no sentido de acabar com o trabalho infantil com os seus recursos próprios. Foram criados comités de proteção das crianças em mais de 60 comunidades para constituir as células comunitárias do sistema de observação e de acompanhamento do trabalho infantil (SOSTECI) através das quais se fará a identificação, a referenciação das crianças, a recolha de dados de base a nível comunitário no quadro da implementação do SOSTECI.

No Mali, 2105 crianças (1256 rapazes e 849 raparigas) foram colocados em prevenção (1491 crianças, das quais 602 raparigas e 889 rapazes) e retirados completamente (614 crianças das quais 247 raparigas e 367 rapazes) das piores formas de trabalho infantil através dos serviços de educação e de formação profissional e de outros serviços, nomeadamente o regresso à família. O Sistema de Observação e de Acompanhamento do Trabalho Infantil e do Tráfico de Crianças no Mali (SOSTEM) foi consolidado e alargado na região de Sikasso. Os parceiros sociais (CNPM, UNTM e CSTM) e os profissionais da comunicação (RECOJOTE) elaboraram quatro planos de trabalho de luta contra o trabalho das crianças e as suas piores formas, na sequência dos ateliers de reforço das suas capacidades apoiados pelo projeto BIT/AECID.

Pelo menos 462 atores (135 mulheres e 327 homens) dos serviços técnicos, parceiros sociais, SNU, sociedade civil, media, membros dos comités locais e municipais de vigilância (CLV e CCV) e das estruturas focais SOSTEM foram formados sobre o trabalho infantil e as suas piores formas. Foram formadas 185 pessoas (121 homens e 57 mulheres), beneficiárias de Atividades Geradoras de Rendimentos (AGR), bem como os respetivos comités de gestão. Cerca de 11272 pessoas foram informadas e sensibilizadas sobre o trabalho infantil e as suas piores formas a nível comunitário (5326 mulheres e 5946 homens) através da organização de 304 sessões de IEC sobre os PFTE ao nível dos locais de intervenção dos programas de ação.

No Togo, graças ao apoio do projeto « Luta contra o trabalho infantil para fins de exploração através da Educação (IPEC/CECLET) » : as capacidades dos mandantes tripartidos foram reforçadas e eles desenvolveram várias ações de campanhas de sensibilização, de vigilância e de controlo, bem como ações diretas para retirar as crianças das piores formas de trabalho (6000 crianças foram retiradas do trabalho agrícola perigoso, do tráfico de crianças do trabalho doméstico a abolir...). Todavia, a adoção do plano nacional de luta contra o trabalho infantil pelo Governo do Togo constituirá um ato político forte.

Reforço da base de conhecimentos sobre o trabalho infantil (Estatísticas)

Na Costa do Marfim, uma análise estatística do trabalho doméstico foi realizada em colaboração com a equipa de técnicos de estatística do INS e permitiu dispor de estatísticas sobre o trabalho doméstico, com um foco particular sobre o trabalho doméstico infantil.

3.1. Apoio à elaboração e à implementação das estratégias de emprego

Os países africanos confrontam-se todos com o desafio do emprego que assumiu formas cada vez mais urgentes e preocupantes. Esta situação deve-se, simultaneamente, ao número crescente de desempregados e ao facto de este fenómeno afetar principalmente os jovens que chegam ao mercado de trabalho.

As políticas macroeconómicas, centradas exclusivamente sobre o crescimento e a estabilidade económica, tendo-se revelado insuficientes para

CAIXA Nº 4 : Cooperação com as instituições sub-regionais

Este relatório apresenta amplamente as múltiplas ações realizadas em colaboração com as instituições sub-regionais, como a CEDEAO e a UEMOA nos domínios da luta contra o trabalho infantil (capítulo 2.4), a proteção social (capítulo 4), o diálogo social (capítulo 5) e os indicadores do trabalho decente (capítulo 7).

Para além destas ações, o BIT acompanhou tecnicamente os Estados Membros para a elaboração, em 2009, de uma Política do trabalho e do emprego da Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO). Esta política alinha-se com a Agenda mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com os Objetivos do milénio para o desenvolvimento das Nações Unidas.

A política do trabalho e do emprego da CEDEAO é acompanhada por um plano de ação estratégico. Este plano de ação divide-se em 5 programas prioritários que são: i) Promoção das Normas internacionais do trabalho: ii), promoção do emprego decente: iii) promoção da proteção social para todos, iv) promoção do Diálogo Social e das relações profissionais e: v), promoção da integração regional.

solucionar os problemas de emprego, são cada vez mais abandonadas em benefício das estratégias de luta contra a pobreza, as quais conduzem forçosamente a salientar as medidas e os fatores suscetíveis de criar mais empregos e, por isso, de gerar rendimentos para as populações mais expostas à pobreza.

Porém, apesar desta nova opção, na África Ocidental, a pressão sobre a oferta de trabalho (procura de emprego) tanto sobre os Serviços Públicos de Emprego (SPE) e as empresas como sobre a economia nacional na sua globalidade é muito forte. Entre a população, aqueles que estão em idade de trabalhar ou são potencialmente ativos representam quase a metade da população (47,7% no Mali). Na África Ocidental, o desemprego é importante e afeta próximo de 12% da população ativa total. A maioria das pessoas ocupadas estão no

setor dito informal e exercem as suas atividades em condições precárias: rendimentos fracos, insuficiência de proteção social, de higiene e de segurança no trabalho, desrespeito pelas disposições do código do trabalho, importância do trabalho infantil, etc.

Neste contexto, as políticas nacionais de emprego, tal como são propostas pelo Escritório da OIT em Dakar, constituem respostas e contribuições para as políticas económicas e sociais que concedem uma grande prioridade ao emprego, devido aos seus laços estreitos com a pobreza e o subdesenvolvimento económico e social.

A criação, a preservação e a qualidade do emprego dependem de numerosos parâmetros de ação que decorrem das políticas macroeconómicas, das políticas estruturais e setoriais. Nisto, a ligação entre as políticas nacionais do Emprego e as outras políticas nacionais deverá ser esclarecida e orientada, no sentido de otimizar as contribuições reais ou potenciais destas últimas para atingir os objetivos do emprego. Para conseguir isto, os responsáveis encarregados do emprego e aqueles que tratam da planificação do desenvolvimento deverão trabalhar concertadamente, de modo a perceber os modos de conexão entre as políticas nacionais do emprego e as outras políticas nacionais para refletir melhor os imperativos do emprego nos seus objetivos.

É assim que as políticas nacionais do emprego propostas procuram colocar a questão do emprego no centro das alterações estruturais, enquanto pivô principal dos mecanismos de transmissão pelos quais o nível de pobreza é influenciado pelas políticas de crescimento e de desenvolvimento. É a quantidade e a qualidade dos empregos criados pela implementação destas políticas – macroeconómica, estrutural, setorial – que afetam, no final, as condições e o modo de existência dos pobres.

É por isto que as estratégias propostas partem de aspetos característicos da problemática do emprego, na sua relação com o crescimento, as alterações estruturais e a redução da pobreza, para guiar as suas escolhas de orientação. Elas devem constituir um quadro de contribuição de todos os atores do emprego, da investigação e de todas as alavancas específicas e / ou excecionais, para encontrar a melhor expressão possível das preocupações ligadas ao respeito dos direitos do trabalho, à proteção social e ao diálogo social que constituem objetivos do trabalho decente. Elas devem permitir:

- concretizar o crescimento económico e o crescimento do emprego a ponto de absorver a população ativa desocupada e aqueles que chegam de novo ao mercado de trabalho. Este problema de absorção

da mão-de-obra disponível suscita dois desafios : por um lado, criar, continuamente, oportunidades de emprego ; por outro, formar esta mão-de-obra nas competências requeridas para captar estas oportunidades.

CAIXA Nº 5 : Entrevista com o Sr. Bécaye Ould Abdelkader, Diretor do Trabalho e da Previdência social da Mauritânia no Ministério da Função Pública, do Trabalho e da Modernização da Administração.

Qual é a situação do emprego na Mauritânia ?

O emprego é um dos eixos principais da política do Presidente da República Islâmica da Mauritânia. Com efeito, quando sua Excelência, Mohamed Ould Abdel Aziz tomou o poder, em 2008, compreendeu que devia atribuir muita importância a esta área essencial que é o emprego, nomeadamente o emprego decente. Seguidamente, deu-se conta de que havia falta de formação profissional. Rapidamente, retirou o emprego do Ministério da Função Pública para torná-lo num departamento em si mesmo, por inteiro. Não temos um problema de emprego, mas antes um problema de formação. É por essa razão que o Presidente centrou a política sobre a formação profissional para criar sinergia esta dimensão e a do emprego.

Que estratégias implementaram para promover o emprego ?

Elaborámos em 2007 uma estratégia nacional sobre o emprego, mas que não chegou a concretizar-se. Temos de regressar na história. Efetivamente, houve uma estratégia de emprego, cujo processo de elaboração, em colaboração com o BIT, não foi ainda concluído. Nesta estratégia, destacámos a formação profissional para uma melhor adequação entre a formação e o emprego.

Pode falar-nos das relações entre a Mauritânia e o BIT?

As relações são excelentes. É preciso dizer que desde 2008 (o período que eu conheço) o BIT nos acompanha. Agora, na Administração do Trabalho, não falamos apenas do trabalho, mas também das normas internacionais do trabalho. O mesmo acontece com as questões relativas ao diálogo social, à saúde e à segurança no trabalho, o BIT está connosco.

Em termos de perspetivas ?

Pensamos que esta colaboração deve continuar. Devemos ser apoiados tecnicamente. É importante. De cada vez que recebemos assistência, vimos resultados no terreno. E estes vão beneficiar a Administração do trabalho e os empregados.

Pode falar-nos do processo de formulação do PPT no seu país ?

É preciso dizer que não foi fácil. Mas conseguimos. Porque o nosso diálogo com o BIT levou tempo. E no conjunto, o trabalho efetuado neste sentido corresponde verdadeiramente às apreciações dos empregados e do patronato.

Uma última palavra?

Felicito o BIT pelo seu excelente trabalho de equipa.

- absorver o desemprego inerente às alterações estruturais induzidas pelo processo de crescimento. Isto implica criar novas competências e uma certa mobilidade no sentido dos setores de crescimento por parte das pessoas cujos empregos são afetados pelas mudanças estruturais.
- melhorar a produtividade e o acesso ao mercado daqueles que trabalham em setores potencialmente dinamizadores. Este problema reenvia para as imperfeições do mercado, para os pesos estruturais e para as fraquezas institucionais que certas categorias de trabalhadores preservam, particularmente os independentes, na incapacidade de aproveitar as oportunidades de progredir que se oferecem no seu setor de atividade específico.
- criar empregos diretos temporários para as categorias sociais marginalizadas pelo processo de crescimento, através de redes de proteção social. Este problema coloca-se no sentido em que certas pessoas de entre a mão-de-obra disponível ou perdedores do ajustamento estrutural se veem condenadas a não encontrar um emprego remunerado a curto prazo, ou mesmo num prazo mais prolongado.
- melhorar as condições de trabalho de todos os trabalhadores, nomeadamente dos salarizados, com vista a progredir na qualidade do emprego e de vida.

3.2. Desenvolvimento de empresas duráveis criadoras de empregos

No decurso destes últimos anos, a questão do emprego em geral e a do emprego dos jovens em particular esteve no centro das preocupações da grande maioria dos países e particularmente dos países da sub-região da África ocidental. Estes países da sub-região, apesar de performances económicas relativamente satisfatórias, não conseguiram resolver a questão crucial do emprego. Com efeito, o desemprego e o subemprego dos jovens continuam a progredir a um ritmo sustentado, obrigando os governos e os seus parceiros a explorar todas as pistas que possam desfazer este nó.

Em resposta a esta questão complexa, os mandantes da OIT adotaram, em junho de 2007, um documento importante intitulado «Conclusões relativas à promoção das empresas duradouras», solicitando ao Secretariado internacional do Trabalho que trabalhasse em estreita colaboração com os mandantes tripartidos para reavaliar as suas necessidades em matéria de promoção de empresas duráveis e para melhorar a prestação e a qualidade dos programas a implementar. A importância atribuída ao desenvolvimento das empresas funda-se no facto de estas, sejam pequenas, médias ou grandes, incluindo as empresas cooperativas, são uma fonte



importante de crescimento e de criação de empregos em todos os países. Elas desempenham um papel de primeiro plano na criação de emprego e na luta contra a pobreza, particularmente na África onde o desemprego, mas sobretudo o subemprego dos jovens e das mulheres atingem nalguns lugares proporções muito elevadas.

Com base nas recomendações e orientações contidas neste documento, o BIT iniciou, no decurso do período que passou, um conjunto numeroso de ações com vista a promover as empresas duráveis, em resposta às preocupações expressas pelos mandantes do BIT na sub-região. As intervenções, orientadas em função das realidades dos países, foram globalmente articuladas em torno de três eixos essenciais que se reforçam mutuamente. Trata-se de criar condições propícias para que as empresas duráveis prosperem e criem empregos ; de incentivar os empresários a concretizar as suas ambições de criação de empresas ; e de desenvolver laços de trabalho duráveis e responsáveis que associem uma produtividade acrescida e uma marca ambiental mais fraca graças à melhoria das condições de trabalho e das relações industriais.

3.2.1. Promover a criação de empregos e de riquezas

No contexto atual marcado por um mercado do trabalho intrincado e um afluxo de desempregados (hoje cerca de 150.000) que chegam anualmente ao mercado de trabalho, as ações realizadas pelo BIT visam contribuir para a procura de soluções de emprego para os jovens, que constituem atualmente a preocupação maior dos países da sub-região.

É neste quadro que foram iniciadas, em vários países, ações de apoio aos esforços destinados a estimular o empreendedorismo através da formação, do fornecimento de serviços, de apoio às empresas, de acesso à informação, à tecnologia e ao financiamento. Estas ações, que visam ajudar os empresários – incluindo grupos alvo específicos como os jovens e as

mulheres – a criar e desenvolver empresas produtivas, são essenciais para permitir aproveitar plenamente o potencial que existe nos grupos alvo e tornar o empresariado no motor da criação de emprego e de riquezas.

3.2.2. Desenvolvimento das Pequenas e Médias Empresas (PME)

As empresas, nomeadamente as micro e pequenas empresas, estão confrontadas com constrangimentos múltiplos que as impedem de realizar em pleno o seu potencial de criação de riqueza e de empregos. Os governos tomam cada vez mais consciência deste facto e desejam adotar medidas corretivas. No Senegal, o BIT, conjuntamente com os outros parceiros técnicos e financeiros do subgrupo das PME apoiou um processo participativo de redação de uma Carta de política setorial de desenvolvimento das PME que integra o essencial das questões do trabalho decente. Este documento, validado a um alto nível técnico e político, constitui presentemente, a principal referência dos atores para o apoio ao setor.

De modo a apoiar a implementação desta política, foi realizado um estudo sobre a fiscalidade das pequenas empresas bem como uma recolha de dados de empresas, em colaboração com as instituições nacionais envolvidas (Direção das PME, Direção Geral dos Impostos e Domínios e Agência Nacional de Estatística e Demografia). Esta iniciativa, para além de responder às orientações da LPS/PME, alinha-se igualmente com a reflexão iniciada no quadro da Reforma global do Código geral dos Impostos, na qual o Senegal estava empenhado. O estudo permitiu iniciar um processo de diálogo e de concertação com largos segmentos de atores e partes envolvidas, tanto a nível público como privado, examinar a situação atual da fiscalidade das PME no Senegal e da recolha de dados de empresas, e avaliar as conquistas e identificar os constrangimentos.

Tendo em conta a importância do desenvolvimento do EF na criação de riquezas e de empregos, o BIT forneceu uma ajuda a vários países da sub-região, permitindo-lhes proceder à avaliação do ambiente de negócios para o desenvolvimento do EF e formular uma estratégia composta por um plano de ações (Senegal) ou por uma política de desenvolvimento do EF (Mali), numa abordagem participativa que inclui, para além das instituições encarregadas da questão, as organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como as organizações profissionais de mulheres e empresários. Os resultados destas avaliações foram objeto de uma publicação destinada a servir de instrumento de referência e de meio de reforço das capacidades, colocando à disposição a abordagem

CAIXA Nº 6 : testemunho de jovens estudantes do liceu profissional Maurice Delafosse de Dakar (Senegal) :

-Menina Deguène Lô, 23anos, aluna do 2º ano de BTS contabilidade e gestão

«Sinto-me um pouco mais bem armada para defrontar o mercado de emprego»

Este dia foi muito útil. Apreciei a qualidade da formação e o facto de trabalhar sobre problemáticas concretas, quer individualmente quer em grupo, de modo a confrontar as nossas ideias. Antes desta formação, eu não sabia como redigir nem um C.V. nem uma carta de motivação. Também não sabia como me devia comportar perante um empregador eventual, porque nunca procurei trabalho nem nunca fiz nenhum estágio. Sinto-me um pouco mais bem armada para defrontar o mercado de emprego no final do ano. É por isso que penso que um atelier deste tipo deveria ter lugar desde o primeiro ano de BTS e que deveria haver uma segunda sessão antes de acabarmos o liceu, porque temos mesmo necessidade de ser acompanhados, já que é difícil atualmente encontrar trabalho no Senegal.

- Sr. Bouya Coulibaly, 23 anos, aluno do 2º ano de BTS transporte & logística

« Esta formação ensinou-me a canalizar as minhas ideias ... »

Em que é que esta formação foi útil para si ?

Termino os meus estudos no próximo mês de julho e teoricamente deveria integrar o mercado de emprego. Ora, o mercado de trabalho está saturado no Senegal e é melhor estar preparado e possuir os instrumentos para procurar bem um emprego. Esta formação ensinou-me a canalizar as minhas ideias, a saber quais as etapas a realizar no final dos meus estudos.

O que é que aprendeu concretamente?

Até aqui, não efetuei nenhum estágio nem procurei nenhum trabalho. Sabia que era necessário ter um C.V. e uma carta de motivação, sem conhecer os conteúdos destes documentos. Aprendi também quais os erros que não se deve cometer e muitas informações sobre os empregos salariais e o autoemprego. No contexto atual, tenho vontade de criar a minha própria estrutura.

metodológica utilizada.

3.2.2. Alguns resultados em matéria de promoção do emprego e de desenvolvimento das empresas

Os projetos de apoio do BIT à inserção daqueles que concluem a formação profissional no Mali e no Senegal elaboraram e implementaram uma estratégia e instrumentos de acompanhamento que contribuem para melhorar a empregabilidade e aumentar as oportunidades destes jovens formandos de encontrar um emprego.

Igualmente, o projeto BIT/MIGRANT Senegal desenvolveu e testou, no Mali e na Mauritânia, instrumentos de melhoria da empregabilidade dos jovens e de formação para a educação financeira,

permitindo, em particular, dotar os jovens migrantes e as suas famílias de conhecimentos e capacidades para gerir melhor os rendimentos migratórios, utilizando-os para fins produtivos de criação de empregos decentes.

A implementação destes programas permitiu obter os resultados abaixo :

- um Manual da Empregabilidade (ME) foi publicado para responder à procura de informações e de orientação dos jovens em matéria de projeto profissional, de formação profissional, de emprego e de autoemprego ;
- 200 jovens estudantes do Liceu profissional Maurice Delafosse de Dakar (Senegal) beneficiaram de uma formação sobre a definição de um projeto profissional, a realização de um curriculum vitae (CV) e de uma carta de motivação (LM), a definição da ideia e a criação formal de uma empresa, a preparação de uma entrevista de emprego, as vias e os meios para encontrar um financiamento ;
- diversos jovens beneficiaram de formação em matéria de empregabilidade ;
- os instrumentos GERME foram adaptados ao contexto da zona rural (programa de formação, instrumentos do guia do formador e do formando) ;
- 81 conselheiros de empresa, dos quais 60% jovens, duplicaram os seus CA e diversificaram os seus clientes (PME,OP, coletividades locais, ...) ;
- A contribuição para a criação / consolidação de 1100 MPE das quais 67 % são geridas pelos jovens ;
- a contribuição para a criação / consolidação de 3000 Empregos, dos quais 60 % para jovens ;
- 286 PME aumentaram os seus CA em 63 % ;
- a contribuição para a criação / consolidação de 11 quadros de concertação de fileiras e interfileiras ;
- a contribuição para a criação de uma plataforma de serviços em favor do emprego dos jovens na região de Kolda: harmonização das intervenções da localidade, com vista a conjugar as forças para melhor reforçar o empreendedorismo dos jovens ;
- melhoria do ambiente político, legislativo e institucional em favor das PME rurais: tomada em conta da problemática da PME rural na Carta de Política setorial PME ;
- seleção de 31 OP (local, regional e nacional), dos quais 50% femininas em fileiras chave com forte taxa de representatividade dos jovens ;
- reforço das capacidades de 160 responsáveis na dinâmica organizacional com estratégias específicas de apoio às PME geradas pelos jovens ;
- os protocolos de acordo entre UGP e OP feitos com vista ao apoio às OP regionais, direções nacionais chave ;

CAIXA Nº 7 : O BIT forma 1700 jovens na noção de empregabilidade através da música rap (Senegal)

O Secretariado Internacional do Trabalho (BIT) organizou diversas jornadas de formação para a procura de emprego destinadas a 1700 jovens oriundos particularmente dos subúrbios. Para completar este dispositivo, atingir um público mais amplo e permitir a compreensão da noção de empregabilidade pelos principais visados, o BIT desenvolveu um projeto com o CDEPS de Guédiawaye (nos subúrbios de Dakar) com vista a fazer trabalhar uma vintena de jovens em torno das mensagens chave de projeto profissional, formação, emprego assalariado e autoemprego.

A música, particularmente o rap, através da sua vocação de transmissor de mensagens de cariz social, impôs-se como meio ideal de comunicação junto dos jovens. Os participantes, orientados por Israël Rodriguez, um músico brasileiro especialista em comunicação social pela música, reuniram-se durante 4 semanas para escreverem 8 canções de rap sobre o emprego. Estes produtos são verdadeiras mensagens cívicas dirigidas ao conjunto dos jovens senegaleses para os quais a construção de um percurso profissional é uma prioridade.

Na sequência do atelier, as canções de rap escritas por estes jovens foram compostas, gravadas e montadas em estúdio na forma de CD que foi entregue a cada um dos participantes como símbolo concreto do trabalho efetuado durante essas semanas. Através desta iniciativa original realizada pelo BIT/ Migrant, inspirada na experiência de Israël Rodriguez nas favelas do Rio, o objetivo do projeto é, simultaneamente, sensibilizar os jovens suburbanos para as problemáticas do emprego e juntá-los em torno de um projeto federador de que eles possam apropriar-se para difundir as mensagens junto das suas famílias, nos seus bairros, etc.

O projeto encerrou com a organização de um concerto em Guédiawaye, com a presença das autoridades do ministério da Juventude, do Emprego e da Promoção dos valores cívicos, do diretor do Emprego, do representante da Embaixada de Espanha, de representantes da Câmara Municipal de Guédiawaye, etc. Estes rappers principiantes tocaram com grandes nomes do rap senegalês, como Malal Talla, mais conhecido pelo nome artístico de «Fou Malade» e Matador para difundir estas mensagens junto de um público alargado. Estes aproveitaram o concerto para interpellar as autoridades sobre a necessidade de continuar a salientar a empregabilidade.

- a implicação das organizações patronais na promoção das PME : assinatura de protocolos de acordo entre as.
- Organizações patronais e as OP nacionais e regionais : acesso aos mercados, à informação ;
- a assinatura de protocolos com as rádios a nível local e nacional.
- estudos realizados no Senegal e na Mauritânia permitiram atualizar a existência de de um imenso potencial de criação de empregos verdes em domínios tão variados como a agricultura, a gestão da biodiversidade, a recolha e a reciclagem de resíduos, as energias renováveis, e as medidas de adaptação às alterações climáticas.

3.3. Os programas HIMO do BIT, uma contribuição para a promoção do trabalho decente no setor da construção

Nos países em desenvolvimento, uma parte muito importante dos recursos públicos é dedicada ao desenvolvimento de infraestruturas. Neste contexto, é importante otimizar a utilização destes recursos, de modo a que os projetos de infraestruturas constituam um vetor eficaz de criação de empregos e de saídas económicas. Quando se utiliza os métodos que apelam a uma mão-de-obra e a recursos locais, a criação direta e indireta de empregos, bem como os empregos induzidos resultantes de um aumento do consumo local podem traduzir-se numa melhoria sensível da situação económica e social e em efeitos importantes de multiplicação no conjunto da economia.

Há mais de 30 anos, o BIT está empenhado, através do programa de investimento com forte intensidade de mão-de-obra (HIMO), em promover a aplicação das estratégias de emprego ligadas ao desenvolvimento das infraestruturas. Ao longo dos anos, o esquema de intervenção deste programa consolidou-se e alargou-se para aplicar-se em diferentes setores para fazer dos programas de investimento público um instrumento estratégico de promoção e de oportunidades de emprego.

O programa HIMO do BIT dispõe de uma carteira vasta com vista à criação de empregos produtivos para o desenvolvimento económico local e à implementação de políticas e práticas ligadas ao trabalho decente, às normas do trabalho, ao desenvolvimento do espírito de empresa no setor da construção, à criação de um diálogo social no setor da construção, à proteção dos trabalhadores envolvidos nos trabalhos de infraestruturas nas zonas urbanas e rurais. O programa HIMO é um vetor de mudança no setor da construção e das obras públicas e dá um impulso ao crescimento económico e social, fornecendo uma assistência no processo de desenvolvimento das infraestruturas. Enquanto tal, ajuda os Estados Membros da OIT a seguir uma política ativa com o objetivo de promover o pleno emprego, produtiva e livremente escolhido (Convenção 122 sobre a política do emprego, 1964).

Ao oferecer possibilidades de emprego a uma ampla gama de jovens de qualificações muito diversificadas, contribuiu para a concretização do mandato constitucional da OIT, que é de colocar o pleno emprego produtivo e o trabalho decente no centro das políticas económicas e sociais. Assim, é reconhecido que a estratégia IMO do BIT é um dos veículos da OIT para promover o emprego decente, criando um ambiente institucional e económico duradouro.

CAIXANº 8 : Cabo Verde : adoção de contratos-programa de obras públicas intensivos em emprego decente

Cabo Verde usou durante muito tempo as FAIMO (Frentes de Alta Intensidade de Mão-de-obra: obras de infraestruturas de alta intensidade de mão de obra (HIMO) como modalidade de transferências monetárias para famílias desfavorecidas pelos maus anos agrícolas ou por choques naturais cíclicos. Esta estratégia apoiou-se nos « Contratos-Programa» assinados entre as entidades públicas governamentais e as associações comunitárias de base ou os municípios para realizar as operações de utilidade pública intensivas em emprego, tais como a construção de diques, a plantação de árvores, a construção de redes de adução de água, de estradas de acesso, de habitação social, de centros de saúde, de escolas.

No quadro do Programa por País pelo Trabalho Decente (PPTD) adotado pelo Governo em janeiro de 2011 e com o apoio financeiro de STEP-Portugal e da iniciativa ONE-UN, o BIT desenvolveu um estudo sobre a inclusão de disposições específicas de trabalho decente e cláusulas sociais nos contratos programa de obras públicas descentralizadas. Esta estratégia tinha como finalidade promover o trabalho decente e oferecer aos jovens rurais oportunidades de emprego através das obras de construção civil geradas pelos contratos programa que totalizam, na década 2001-2010 mais de 5 milhares de milhões de Escudos, ou seja, mais de 60 milhões de USD.

Através dos seus conselhos, o BIT demonstrou às autoridades nacionais e aos parceiros sociais que o dispositivo de contrato programa utilizado até ali como um mecanismo com o objetivo de responder a situações de urgência, pode ser adotado como um instrumento de promoção, mesmo no sentido de orientar os investimentos comunitários para os objetivos de inserção socioeconómica dos jovens rurais.

Com base neste estudo, o Conselho de Ministros da República de Cabo Verde adotou pela resolução 19/2012 de 29 de março de 2012, a minuta de modificação dos modelos de contratos programa para que eles reflitam os princípios e medidas respeitadores do conceito de trabalho decente na realização das infraestruturas em meio rural : nomeadamente, a legalidade do salário e a não-discriminação, a saúde e a segurança no trabalho, a remuneração, a proteção em caso de acidente, a duração do trabalho, bem como indicadores sobre o número de empregos, por sexo, etc.

Esta intervenção do BIT junto do Governo e dos parceiros sociais permitiu distinguir as condições de utilização do contrato-programa como instrumento de promoção social e do emprego.

O programa HIMO está ativo atualmente em mais de 40 países no mundo, dos quais metade são países africanos, ao passo que os países da Ásia e da América Latina (incluindo a região das Caraíbas) correspondem a um quarto dos países abrangidos. Os Programas de desenvolvimento em curso têm todos uma dimensão emprego que tem como alvo as camadas mais pobres da população, tendo em conta a Agenda do trabalho decente, o apoio à descentralização, o desenvolvimento local e o reforço das capacidades a todos os níveis: trabalhadores, empresários e funcionários públicos. Concentram-se sobre o desenvolvimento de infraestruturas produtivas e sociais e as infraestruturas

que visam a proteção do ambiente, contidas nos programas de investimentos públicos.

O reconhecimento oficial deste programa pelos decisores traduz-se na concessão de fundos suplementares importantes alocados a investimentos infraestruturais com o objetivo de criar empregos e de combater a pobreza, estimular o crescimento e contribuir para a estabilidade. O programa HIMO continua a evoluir e a alargar-se no quadro da «Agenda para o trabalho decente» e a crise financeira e económica mundial faz deste programa uma contribuição fundamental da OIT para fazer face ao desafio do emprego hoje e nos anos futuros.



Capítulo 4 : Proteção social

4.1. Estratégia para um alargamento da segurança social

A Conferência internacional do trabalho (CIT) iniciou em 2011 um debate recorrente sobre a Segurança social para a Justiça social e uma globalização com igualdade. Este debate reafirmou que a segurança social é um direito humano, uma necessidade social e uma necessidade económica e constituiu uma base fundamental para a adoção de uma nova norma internacional sobre a segurança social.

No ano de 2012 assistiu-se, a nível internacional, a um acontecimento marcante no domínio da proteção social - A CIT adotou, em junho de 2012, a Recomendação N° 202 sobre os pilares da proteção social. A nova Recomendação fornece aos Membros orientações com vista a estabelecer sistemas completos de segurança social e a alargar a cobertura de segurança social, estabelecendo, como prioridade, a nível nacional, um pilar de proteção social acessível a todos os que dela necessitam.

Reafirmando que a segurança social é um direito humano e uma necessidade económica e social, a Recomendação fornece aos Membros orientações para estabelecer e manter pilares de proteção social enquanto elementos fundamentais dos respetivos sistemas nacionais de segurança social ; e para implementar os pilares de proteção social no quadro do alargamento da segurança social que assegurem progressivamente níveis mais elevados de segurança social ao maior número de pessoas possível, segundo as orientações dadas pelas normas da OIT relativas à segurança social.

Este duplo objetivo da Recomendação reflete a estratégia bidimensional da OIT para a extensão da cobertura da segurança social, adotada pela CIT em junho de 2011. O apoio da OIT aos seus mandantes no domínio da segurança social centrou-se, por isso, nesta estratégia bidimensional.

As atividades durante os anos de 2011 e 2012 cobriram os aspetos políticos e a gestão dos regimes de segurança social, bem como estimativas de custos e a análise de normas.

No Benim, por exemplo, a questão da segurança social favoreceu um diálogo nacional assente no pilar da proteção social. Procedeu-se a uma revisão dos programas e dispositivos públicos de proteção social bem como à avaliação dos custos das componentes de um pilar de proteção social. Foi necessário reforçar as capacidades dos membros do Comité interministerial, mas também elaborar e submeter ao governo um relatório de etapas sobre o processo do Regime de Seguro de Saúde Universal (RAMU). A OIT trabalhou



para apoiar a constituição da Mutualista de Segurança Social do Benim (MSSB). Foi feito estudo do estado de coisas no quadro do processo de ratificação da Convenção 102, bem como atividades de reforço das capacidades dos mandantes. O BIT participou igualmente no Grupo de Trabalho Proteção Social interagências SNU e PTF.

O tema da segurança social necessitou, no Burkina Faso, de uma revisão das despesas e da eficiência da proteção social (SPER), bem como da elaboração de um relatório no sentido de uma estratégia de obras públicas de alta intensidade de mão-de-obra (HIMO). Foi elaborado um outro relatório sobre a eficiência e o impacto dos fundos de emprego. Também se verificou necessário proceder à definição de uma estratégia integrada de alargamento da proteção social e de promoção do emprego. O BIT apoiou a implementação do seguro de saúde universal e a elaboração da Política nacional de proteção social. É de assinalar a participação do BIT no Grupo de trabalho Proteção social inter-agências do Sistema das Nações Unidas (SNU) e PTF, bem como atividades de reforço das capacidades dos mandantes.

Para atingir a segurança social em Cabo Verde, a OIT apoiou a publicação do primeiro Anuário estatístico do INPS e a atualização dos estatutos do INPS. Foi efetuado um estudo do regime de reformas INPS bem como a revisão da gestão e da distribuição de fundos do INPS. A conceção de um módulo de segurança social para inclusão nos inquéritos realizados pelo INE alinha-se com esta busca de segurança social.

Outros apoios diversos foram dados relativamente à melhoria da governação e da gestão das pensões sociais, à produção de estatísticas do CNPS, à inclusão de programas não contributivos, e à racionalização da base de dados das pensões sociais do CNPS ; ou ainda ao processo de ratificação da Convenção 102.

Foram realizados diferentes estudos, com o objetivo de analisar as despesas públicas e a eficácia da proteção social (SPER), de conhecer a situação exata do financiamento da saúde (com a OMS) e sobre a cobertura do regime de segurança social contributivo. Como aconteceu noutros países, Cabo Verde também realizou atividades de reforço de capacidades dos mandantes.

O BIT apoiou igualmente a Costa do Marfim e a Guiné na elaboração da Política nacional de proteção social.

Para a Mauritânia, houve um apoio à informatização da Caixa Nacional de Segurança Social.

O Ministério da Saúde do Senegal foi apoiado através da CAFSP. Foi igualmente necessário apoiar a reforma das Instituições de previdência de saúde, bem como o início da avaliação baseada sobre o diálogo nacional para criar o pilar de proteção social. Foram realizadas atividades de reforço de capacidades e a participação no Grupo de trabalho Proteção social interagências SNU e PTF tornou-se efetiva.

No Togo, tratou-se de imediato de proceder à elaboração de um documento de política da proteção social. Isto permitiu uma apreciação qualitativa dos elementos de proteção visados entre as populações pobres e os mais desfavorecidos. Mas também uma análise de custos e de impacto da implementação de um pilar de proteção social.

Foi dado um apoio à montagem técnica do Instituto nacional de seguros de saúde (INAM) bem como ao desenvolvimento e à operacionalização do sistema de informação do seguro de saúde.

No espaço da CEDEAO, o apoio à revisão da Convenção Geral da Segurança Social e o seu arranjo administrativo foram efetivos.

4.2. Saúde e segurança no trabalho

Melhorar a qualidade de vida no trabalho, aumentar a produtividade, promover e manter um desenvolvimento durável são as contribuições esperadas das atividades ligadas à Segurança, à Saúde e ao Ambiente na busca do objetivo do trabalho decente para todos.

As ações realizadas neste quadro apoiam-se na estratégia mundial de promoção da Segurança e

Saúde no Trabalho (SST) e nos três pares de Normas internacionais do Trabalho abaixo mencionadas:

- a convenção 155 e a recomendação 164 sobre a Segurança e a Saúde dos trabalhadores, 1981 ;
- a convenção 161 e a recomendação 171 sobre os serviços de saúde no trabalho, 1985 ;
- a convenção 187 e a recomendação 197 sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho ;
- Para além destes instrumentos, o BIT elaborou diretivas para a boa governação da segurança e saúde no trabalho, entre as quais podemos citar «os Princípios Diretores relativos aos sistemas de gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (ILO-OSH 2001)».

Apoiando-se nesta estratégia mundial, o Escritório Regional da OIT para a África construiu progressivamente uma dinâmica de promoção e de consolidação da segurança e saúde no trabalho nos países francófonos de África (PFA) com um processo e um enquadramento de gestão rigorosos no sentido do melhoramento contínuo para responder aos 11 desafios da SST em África.

A intervenção do BIT a nível dos PFA consistiu em :

- favorecer trocas de experiências através da organização de viagens de estudos e de exercícios bilaterais e multilaterais ;
- implementação de quadros de concertação tais como o Simpósio sobre o Audiovisual e a Prevenção dos Riscos Profissionais de Ouagadougou (SYAPRO), o fórum dos Comitês da Saúde e da Segurança no Trabalho (CSST), o Salão da Iniciativa e da Criatividade em Segurança e Saúde no Trabalho (SAPRI) e a Mesa redonda ;
- apoiar a criação de Centros e de Quadros de formação dos controladores e técnicos de prevenção (Dakar), o Curso de especialização dos/as Enfermeiros/as em SST (Ouagadougou, Cotonou e Niamey), o Centro de formação dos CSST (Cotonou), o Certificado de Estudos Especiais (CES) de Medicina do Trabalho (Dakar, Cotonou, Abidjan) e o CES de Toxicologia (Ouagadougou) ;
- apoiar a adoção de diretivas técnicas sobre os CSST e os princípios técnicos da vigilância da saúde dos trabalhadores ;
- organizar atividades promocionais no decurso da Jornada Africana da Prevenção de Riscos Profissionais (JAP), a 30 de abril de cada ano ;
- favorecer a geminação e a cooperação entre os serviços de Prevenção do Burkina Faso e os do Níger e do Chade, favorecer a formação e a investigação entre o Benim e o Burkina Faso ;

- realizar estudos e pesquisas, das quais 11 monografias (Série A) (Prevenção e desenvolvimento), estudos sobre as máquinas perigosas e sobre as doenças profissionais (Série B).

Surgem novos desafios – os desafios de segunda geração. É preciso recordar que a avaliação realizada em 2006 e reajustada em 2010 permitiu apreciar os resultados e os impactos do processo mas, sobretudo, distinguir os novos desafios que são os seguintes:

- melhor conhecimento do meio, procedendo à cartografia nacional dos riscos e nocividade, à identificação dos riscos profissionais por ramos de atividades, à elaboração do perfil do país em SST e do perfil dos riscos nas atividades da economia informal ;
- reforço do quadro institucional generalizando a instalação dos CSST, criando Inspeções Médicas do Trabalho (IMT) e generalizando a elaboração e adoção dos documentos de política nacional e os planos de ação em SST ;
- consolidação das estruturas de diálogo social através da criação de Conselhos superiores da prevenção, a consolidação dos CSST, a precisão do conteúdo técnico dos documentos de referência, a elaboração das recolhas nacionais dos textos relativos à SST, a adoção dos Códigos Nacionais de Segurança e Saúde no Trabalho das Diretivas sub-regionais em SST.
- construir e consolidar a cultura de prevenção, organizando Cursos e Seminários, associando os media à prevenção, formando os comunicadores tradicionais em SST, utilizando os corredores sociais, incitando à criação de canções motivando comportamentos sem riscos, realizando teatros populares (Teatro-Fórum) e concebendo peças de marionetas ;
- promover a SST através de personalidades



designadas embaixadores de boa-vontade da CSST e atribuindo distinções e prémios (as «Palmas Africanas da Prevenção») ;

- formar redes de intervenção em SST com apoio nos educadores, pares, animadores, formadores, professores-formadores ;
- recolher e divulgar os dados, as informações e as boas práticas, criando centros nacionais CIS, realizando um Centro CIS sub-regional e Bibliotecas e Mediatecas sub-regionais (sobre o audiovisual no Burkina Faso, uma Mediateca no Níger e um Centro de Informação sub-regional das CSST no Benim), e consolidando o Observatório dos Acidentes de Trabalho (AT)/ Doenças Profissionais (MP) ;
- tomar a cargo as atividades da economia informal, avaliando os riscos por profissões, concebendo os suportes de sensibilização, de informação e de formação e formando redes para o enquadramento dos atores ;
- desenvolver projetos de cooperação técnica sub-regionais tais como : um projeto de prevenção – produtividade e desenvolvimento durável, um projeto de recolha e difusão de dados, de informação e de boas práticas e um projeto de formação de redes para tomar em conta a economia informal.

CAIXA Nº9 : Sinopse dos resultados e dos impactos da dinâmica da SST nos países francófonos de África (PFA)

Nos países francófonos de África, as atividades do BIT permitiram criar: 3 Estruturas e 4 Redes de Segurança

1- As 3 Estruturas de base são :

- A Estrutura : Formação – Investigação (RFS)
- A Estrutura : IAPRP
- A Estrutura: Parceiros sociais (RPS) com duas fileiras: Fileira Educação Operária em SST e Fileira das Organizações de Empregadores

2- As 4 Redes de Segurança :

- Os Ministérios : Trabalho – Função Pública – Saúde – Ambiente
- As associações e os Coletivos dos Profissionais da SST
- As ONG (Prevenção Sem Fronteiras) e as Fundações em SST
- Os Gabinetes e as Lojas especializadas

4.3. VIH e SIDA no mundo do Trabalho

Em 2001, a Assembleia Geral das Nações Unidas, quando da sua 26ª sessão especial sobre o VIH e o SIDA, adotou a Declaração de Empenhamento sobre o VIH e o SIDA. No mesmo ano, em Abuja e, em 2006, os Chefes de Estado.

Africanos assumiram o compromisso de «promulgar, reforçar ou aplicar, segundo o que for conveniente, leis, regulamentos e outras medidas no sentido de eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas atingidas pelo VIH e o SIDA e os membros dos grupos vulneráveis, e de zelar para que eles gozem plenamente de todos os seus direitos e liberdades fundamentais, nomeadamente para lhes assegurar o acesso à educação, à herança, ao emprego, aos



cuidados de saúde, aos serviços sociais e sanitários, à prevenção, ao apoio e ao tratamento, à informação e à proteção jurídica, no pleno respeito pela privacidade e confidencialidade deles, e de elaborar estratégias para lutar contra a estigmatização e a exclusão social associadas à epidemia».

Do ponto de vista do mundo do trabalho, estas iniciativas são importantes. Contudo, desde 2000, o BIT tinha criado um programa mundial de luta contra o VIH e o SIDA, no meio de trabalho. Em 2001, lançou, em Nova York, quando da 26ª Sessão Especial da Assembleia Geral das Nações Unidas sobre o VIH e o SIDA, a Recolha de Diretivas práticas sobre o VIH e o SIDA e o mundo do trabalho. Este documento dá indicações claras aos mandantes sobre os melhores meios para elaborar e implementar, com sucesso, políticas e programas de luta, através de um envolvimento maior de todos os atores implicados graças a um diálogo social produtivo e permanente. Os dez princípios que devem reger toda a intervenção em meio de trabalho estão descritos com detalhe aí.

Depois de mais de uma dezena de anos de aplicação e com o objetivo de reforçar as estratégias nacionais e os impactos da resposta mundial, a OIT adotou, quando da sua 99ª sessão, uma recomendação autónoma sobre o VIH e o SIDA e o mundo do trabalho. O primeiro instrumento jurídico internacional especificamente destinado ao mundo do trabalho. Entre as ações preconizadas, há a definição e a implementação de uma

política nacional e de políticas setoriais contra o VIH e o Sida no meio do trabalho.

4.3.6. Alguns resultados / atividades centrais do BIT em 2012

A intervenção do BIT durante estes últimos anos focalizou-se nalguns países entre os abrangidos pela Equipa de Apoio Técnico da OIT em Dakar. Trata-se do Senegal, da Costa do Marfim, do Gana, do Mali e da República da Guiné.

No Senegal:

- apoio técnico para a organização de um atelier conjunto sobre o reforço das capacidades dos membros do Comité Nacional Tripartido do Senegal sobre a integração do Género na resposta ao VIH e ao Sida em meio de trabalho. Este atelier permitiu obter um conhecimento melhor das questões de género no mundo do trabalho, apreender os laços económicos, sociais, culturais e políticos que existem entre a desigualdade de género, as vulnerabilidades e os riscos ligados ao VIH e ao SIDA em meio de trabalho e integrar as questões relativas ao VIH- SIDA e a igualdade entre os sexos nas políticas, estratégias e programas visando o mundo do trabalho.
- a redação de três projetos de resposta ao VIH e ao SIDA em meio de trabalho para apoiar tecnicamente a implementação da componente «Mundo do Trabalho» do plano estratégico nacional 2012-2016 de luta contra as IST, o VIH e o SIDA.
- a elaboração e a implementação de políticas e programas VIH/Sida em seis empresas do setor privado que permitiram sensibilizar, mobilizar e formar os empregadores e os trabalhadores destas empresas sobre a metodologia e os instrumentos do BIT/SIDA, e sensibilizar os mestres-artesão sobre a necessidade de adotar e de implementar as políticas VIH/sida nas associações de trabalhadores da economia informal.
- organização, em benefício dos agentes do Estado e das coletividades descentralizadas, de um atelier de dinamização das unidades locais de luta contra o Sida (UFLS) instaladas nos ministérios e outras instituições públicas, para a elaboração e a implementação de políticas VIH/sida.
- o apoio técnico do BIT ao Comité Nacional de Luta contra o Sida, por todos os aspetos da estratégia nacional que estão em relação com o mundo do trabalho, em todos os setores de atividade.
- a ajuda à revisão da lei nº 2005-31 que permitiu torná-la conforme às diretivas da ONUSIDA.
- exercício de pressão junto dos poderes públicos para a mobilização e a garantia de recursos locais para

a resposta ao VIH/Sida, no quadro do princípio de responsabilidades partilhadas.

Na Costa do Marfim,

- organização de um atelier de «Consulta tripartida sobre a política nacional de luta contra o VIH e o sida em meio de trabalho» para recolher a opinião dos participantes sobre a revisão e o desenvolvimento da política nacional de luta contra o VIH/Sida em meio de trabalho na Costa do Marfim, relativamente à recomendação nº200.

Na Guiné,

- a redução da estigmatização e da discriminação foi integrada e tida em conta nas políticas e programas através da promoção dos direitos dos PVVIH e de outras populações vulneráveis, bem como através de apoio jurídico: advogados, organizações de defesa

dos direitos humanos, sindicatos, etc. O objetivo é dar impulso, em colaboração com os outros atores, ao desenvolvimento económico e social da Guiné.

Ao nível regional,

- apoio à elaboração de um projeto de uma nova política regional de luta contra o Sida em meio educativo com base na revisão da antiga política sobre a educação da África austral com os inputs das agências da UNESCO, do Banco mundial, da ONUSIDA e do BIT que insistiu que os princípios da Recomendação nº 200 fossem integrados nela.
- contributo para a elaboração da Agenda comum do Sistema das Nações Unidas para apoio à resposta nacional ao VIH/sida. Também deu apoio à organização do Corredor Abidjan-Lagos (OCAL), para a inclusão de uma componente «mundo do trabalho» no seu plano regional 2012-2016.

CAIXA Nº10 : Melhoria das condições de Trabalho, de Segurança e de Saúde dos profissionais de saúde: HealthWISE, um instrumento eficaz para um trabalho decente.

O BIT, em conformidade com o seu mandato de promoção do trabalho decente, em colaboração com a OMS, iniciou o desenvolvimento de um instrumento prático, adaptado particularmente aos países que devem enfrentar os numerosos desafios que se lhes colocam no domínio da saúde e, particularmente, a gestão do pessoal de saúde. Este instrumento foi designado de «HealthWISE». É uma aplicação do «Workimprovement in small enterprises» no setor da saúde. Este instrumento dinâmico continuará a desenvolver-se, segundo os interesses dos países piloto. Inclui um manual de ações e uma lista de controlo.

O manual está organizado em formato de módulos, com oito módulos atualmente : gestão e motivação do pessoal das organizações de saúde ; Conceção e gestão dos horários de trabalho ; Medidas favoráveis à família; Luta contra os riscos profissionais ; Discriminação, assédio e outras formas de violência em meio profissional; armazenamento e gestão de equipamentos; luta contra o VIH e o sida, a tuberculose e as hepatites; locais de trabalho.

A lista de controlo para a avaliação é concebida para introduzir temas e incentivar os participantes a dar prioridade aos aspetos a melhorar. A última parte do manual, cujo título é : «Implementação das melhorias», explica a maneira pela qual a qualidade pode tornar-se um processo permanente para o conjunto do pessoal e não uma solução pessoal executada por um dirigente individual. Desde 2011, a implementação do HealthWISE, no Senegal, país piloto, permitiu a quatro estruturas sanitárias receber uma formação sobre a utilização do instrumento e implementar programas de melhoria das condições de trabalho. Mais de cinquenta domínios de melhoria foram identificados e resolvidos, incluindo o VIH e o sida, relativamente aos quais uma estrutura como o hospital Abass NDAO efetuou um inquérito CAP e elaborou, nesta base, uma política de luta contra o VIH e o Sida, em conformidade com a Recomendação nº 200 da OIT e as Diretivas conjuntas OIT/OMS/ONUSIDA de 2010.

A um nível central, os ministérios do Trabalho e da Saúde foram os principais motores da implementação, bem como os sindicatos da saúde. Para uma implementação harmoniosa, foi criado um comité nacional por despacho do ministro do Trabalho. Apesar de se encontrar ainda em fase de testagem, este instrumento revelou a sua pertinência e a sua eficácia para trazer uma resposta adequada aos desafios da Segurança e da Saúde no Trabalho, de acesso dos profissionais da saúde aos serviços de prevenção, de tratamento, de cuidados e de apoio relativamente ao VIH e ao Sida e às condições de trabalho.



5.1. A promoção do diálogo social na África Ocidental

Durante estes últimos anos, o BIT desenvolveu uma colaboração estreita com a União Económica e Monetária da África Ocidental (UEMOA) e a Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO), para promover, a nível regional, o diálogo social na região da África Ocidental. Concomitantemente, realizaram-se atividades para intervir a nível nacional com vista a ajudar os países neste domínio.

5.1.1. Ao nível sub-regional

O BIT apoiou a criação do Conselho do Trabalho e do Diálogo Social (CTDS) da UEMOA. Este Conselho é composto por 72 membros, sendo 8 (oito) de cada país (o Benim, o Burkina Faso, a Costa do Marfim, a Guiné Bissau, o Mali, o Níger, o Senegal e o Togo). O CTDS é um órgão consultivo encarregado de dar a sua opinião sobre os projetos de reformas da Comissão da UEMOA. É um «órgão tripartido mais». Com efeito, inclui, por país, dois representantes da sociedade civil que têm o estatuto de observadores e que têm assento ao lado dos representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores.

Com o objetivo de reforçar as capacidades dos membros da primeira direção do CTDS, o BIT financiou, em benefício destes últimos, em 2011, viagens de estudo à sede da Comissão da União Europeia e ao Centro de formação da OIT em Turim. No mesmo sentido, o BIT organizou, em 2012, uma sessão de formação dedicada a todos os membros do CTDS.

Para além disso, o BIT contribuiu para a criação do Fórum do diálogo social da CEDEAO para promover o diálogo social e a negociação coletiva no espaço CEDEAO que agrupa 15 países da África Ocidental, a saber: o Benim, o Burkina Faso, Cabo Verde,

A Costa do Marfim, a Gâmbia, o Gana, a Guiné, a Guiné-Bissau, a Libéria, o Mali, o Níger, a Nigéria, o Senegal, a Serra Leoa e o Togo.

5.1.2. A nível nacional

O BIT realizou ações conjugadas com as organizações de trabalhadores de Cabo Verde que permitiram a elaboração de dois projetos de convenções coletivas no setor da hotelaria e no setor bancário.

Na Guiné, face à crise política que este país conheceu, em 2008, o BIT deu apoio aos mandantes tripartidos para promover o diálogo entre as partes. Isto permitiu concluir uma Carta de convergência social.

No Burkina Faso, o BIT realizou sessões de formação e ações de pressão junto dos empregadores que permitiram a negociação de várias convenções coletivas, das quais três em 2012. Para além disso, um apoio específico foi dado ao patronato do Burkina Faso para a realização de uma estratégia de fixação dos salários no setor privado.

5.2. As ações em favor das Organizações de trabalhadores

O BIT realizou, a nível da África Ocidental, através da ACTRAV, ações com vista a reforçar as organizações de trabalhadores através da promoção da unidade de ações e de estruturas, tornando-as mais representativas, independentes e democráticas. Com efeito, é deste modo que elas poderão exercer com mais eficácia a sua missão principal de proteção dos direitos dos trabalhadores e das suas famílias, e tornar-se, assim, parceiros incontornáveis para uma melhor inclusão social.

Para além disso, várias ações de formação permitiram melhorar o conhecimento das organizações sindicais nos domínios do respeito das normas internacionais do trabalho, da saúde e segurança no trabalho, do diálogo social e do tripartismo. Estas ações reforçaram igualmente as capacidades dos sindicatos e dos respetivos líderes para contribuir e participar de modo efetivo na implementação dos Programas por País para a Promoção do Trabalho Decente (PPTD).

As atividades também incidiram sobre o aumento das capacidades dos/as dirigentes sindicais para tratar os problemas socioeconómicos na Costa do Marfim, para assegurar a participação mais ativa deles nos Programas por País para a Promoção do Trabalho Decente (PPTD), sobre unificação do movimento sindical no Togo ; e sobre a segurança e a proteção social, as normas e as convenções da OIT nomeadamente sobre a liberdade sindical, a negociação coletiva e o direito de greve

CAIXA Nº11: Entrevista com Yousoupha Wade, Presidente do Comité Nacional de Diálogo Social do Senegal (CNDS)

Poderia recordar a história do CNDS ?

Para falar da história, convém recuar aos primeiros anos da alternância política em 2000. Esta alternância aconteceu num contexto difícil com uma série de anos de seca, difícil para a economia do país e sobretudo para o mundo rural, com medidas de ajustamento estrutural que destruíram o nosso tecido económico. Foi assim que as nossas autoridades pensaram que era necessário, para ultrapassar esta crise, criar um quadro permanente de diálogo e de concertação entre o governo e os parceiros sociais que são os empregadores e os trabalhadores. Assim, o governo organizou, com o apoio da Organização internacional do Trabalho (OIT), amplas concertações com as organizações de trabalhadores e com as organizações patronais. Estas longas concertações conduziram, em 2002, à assinatura de uma Carta nacional de diálogo social, assinada pelo conjunto dos parceiros (governo, sindicatos, empregadores). Um ano mais tarde, foi dado um passo no sentido da criação de uma estrutura: o CNDS, para a promoção deste diálogo social, porque todas as partes consideraram que era necessário trabalhar por um clima social tranquilo. Para tal, era preciso igualmente desenvolver o diálogo e a concertação para que estes substituíssem o confronto, e mudar as mentalidades e o comportamento. Eu diria mesmo que era necessário ir no sentido de uma nova cultura no meio do trabalho.

Quais são os objetivos do CNDS ?

Esta estrutura tripartida paritária é composta pelo governo, que é representado por certos departamentos técnicos ministeriais, pelo conjunto de sindicatos signatários da Carta e pelos empregadores. A estrutura conta trinta membros, encabeçados por um presidente. As partes concordaram em recorrer a mim. Sou apoiado por três vice-presidentes (Empregadores, Trabalhadores e Governo). Criámos as comissões técnicas seguintes: « Vigilância e negociação coletiva », « Formação », « Proteção social », « Finanças » e « Comunicação ». Os membros destas comissões são membros efetivos do escritório do CNDS.

No funcionamento do CNDS, as partes signatárias podem, se quiserem, recorrer à estrutura paritária para uma mediação eventual. O mesmo é válido para o governo que é juiz e parte interessada, decerto, mas permanece o maior empregador. O patronato também pode recorrer a nós. Também acontece recorrermos a nós mesmos, quando temos conhecimento de problemas ocorridos no mundo do trabalho. Tentamos saber mais antes de reunir as diferentes partes para instaurar imediatamente um diálogo com vista a prevenir os conflitos. Aqui reside o essencial da nossa ação que é fazer a prevenção dos conflitos. Quando os conflitos acontecem, nós tratamos deles, mas queremos sobretudo preveni-los.

Quais são hoje as principais conquistas ?

Nós estamos implicados em todos os setores de atividades. Vou regressar à questão da educação nacional que nos toma muito tempo e muitos meios, para sublinhar que é importante para a promoção do diálogo social trabalhar permanentemente para criar um clima de tranquilidade, mas também uma nova cultura das relações de trabalho. Há progressivamente uma apropriação, por parte dos diferentes parceiros, deste espírito de diálogo social. Sobretudo do lado dos trabalhadores que parecem adquiridos para o diálogo. Muitas vezes vêm entregar o pré-aviso de greve aqui antes de o fazerem junto do governo ou do patronato. O governo também recorre a nós com muita frequência. A nível do patronato ainda há muito progresso (ou esforço) a fazer no domínio do diálogo social. Não é apenas a boa vontade do CNDS que permite promover o diálogo social, mas esta promoção depende sobretudo dos parceiros.

no Benim e a luta contra as piores formas de trabalho infantil no Gana.

Na Costa do Marfim, um estudo da análise do Programa Nacional de Desenvolvimento (PND), relativo ao Trabalho decente da OIT, revelou um défice de trabalho decente e a falta de participação das organizações de trabalhadores na sua implementação. Foram feitas recomendações às autoridades sobre o papel dos parceiros sociais na implementação do PND.

Após uma análise crítica da situação sindical na Costa do Marfim e do papel dos sindicatos no processo de desenvolvimento, as três (3) centrais nacionais nacionais (CISL-Dignité, FESACI e UGTIC) criaram uma intersindical composta por três (3) secretários gerais e dotada de um regulamento interno para unir as respetivas forças e os respetivos esforços no sentido de falar a uma só voz. A unidade de ação sindical tornou-se uma realidade neste país, mas merece ser apoiada e acompanhada.

No Togo, as atividades realizadas permitiram o reforço da ação do Ponto focal sindical para a implementação do PPTD.

Com o apoio do Departamento ACTRAV/BIT e a CSI-África, foi criada em Lomé uma Coordenação nacional para a Unidade de ação sindical no Togo, em agosto de 2012, por ocasião de um atelier que juntou 4 centrais sindicais. A Coordenação nacional dotou-se de um regulamento interno e de um plano de ação.

No Gana, o BIT deu o seu apoio com vista a aprofundar os conhecimentos e a familiarizar os membros do Comité diretor do GTUC (GhanaTrade Union Congress) com a reforma do sistema de proteção social e da segurança social e o seu alargamento à economia informal. O GTUC assumiu o compromisso de zelar pela participação efetiva e eficaz dos seus representantes nas instâncias de segurança e proteção social.

Por ocasião de um atelier realizado em Acra em 2012, a Agência para as atividades dos empregadores



(ACT/EMP) e a ACTRAV procederam ao lançamento do Manual sobre o trabalho perigoso das crianças, publicado especialmente para os trabalhadores e os empregadores para combater o trabalho infantil e as suas piores formas.

Em abril de 2012, as organizações de seis centrais sindicais do Burkina Faso foram reforçadas com a orientação no sentido de um Secretariado intersindical e uma morada única.

Em Cabo Verde, os líderes das duas centrais sindicais declararam, na sequência da intervenção do BIT, terem dado um passo adicional no sentido da formalização da respetiva cooperação e desejarem progredir para a organização formal.

Foi criada uma Intersindical dos trabalhadores do Níger (ITN), agrupando as 6 centrais mais antigas do país. O programa de ação formulado facilitará o apoio a estas organizações para a mobilização de recursos para a consolidação do seu quadro de concertação. As outras organizações sindicais do Níger desejam juntar-se a este quadro de negociação e estão em diálogo com o ITN. Melhorar o diálogo intersindical com o apoio do programa do ITN, por um lado, e avançar com o apoio à realização em breve de eleições profissionais a nível nacional são as prioridades principais neste país.

Na Mauritânia, com a ação do BIT, as 20 centrais conseguiram efetuar um exercício que, na época, parecia impossível de realizar. Conseguiram chegar a um acordo sobre a designação de quatro representantes trabalhadores para assinar o Programa por País para o Trabalho Decente (PPTD) e de cinco outros trabalhadores para terem assento no comité de acompanhamento da implementação do PPTD. Decidiram igualmente a criação de um comité intersindical para facilitar a

unidade de ações das confederações sindicais.

A Confederação nacional dos trabalhadores guineenses (CNTG) organizou, com apoio do BIT, uma atividade dirigida aos quadros sindicais de 4 centrais e de 4 sindicatos. Esta atividade tinha por tema principal o «Reforço da unidade de ação e das capacidades dos responsáveis sindicais para garantir a liberdade sindical e promover a democracia no país».

O comité de mulheres da União nacional dos trabalhadores da Guiné Bissau atualiza, com o apoio do BIT, a recolha sobre os direitos das mulheres ao trabalho, associando as mulheres da CGSNI. Este trabalho deverá ser validado em 2013 e dará a oportunidade às duas centrais de trabalhar em conjunto para a promoção da recolha.

Desde 18 de julho de 2012, com o apoio conjunto do BIT, da CSI e da FTQ Québec, concretizou-se uma melhor articulação relacional através da implementação de uma Coligação das Centrais Sindicais do Senegal (2C2S) entre as organizações sindicais mais representativas: a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Senegal (CNTS), a União Nacional dos Sindicatos Autónomos do Senegal (UNSAS), a Confederação dos Sindicatos Autónomos (CSA), a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Senegal – Força da mudança (CNTS-FC), e a União Democrática dos Trabalhadores do Senegal (UDTS), todas membros da confederação internacional dos sindicatos.

O BIT facilitou a criação do «Gambian national Bureau of Trade Union», em 2009. Assim que O Programa por país para a promoção do trabalho decente for assinado neste país, os membros desta entidade poderão avançar, sempre com o apoio do BIT, no sentido da organização duradoura da sua plataforma de coordenação

intersindical em 2013.

5.3. As ações em favor das Organizações de empregadores

As organizações de empregadores possuem uma visão global da economia baseada na livre empresa e no papel do sector privado e das empresas como principal fonte de criação de riquezas e de empregos e, por isso, de luta contra a pobreza.

Nesta perspetiva, desempenham um papel chave na implementação da Agenda do trabalho decente em África.

A promoção do tripartismo que caracteriza a OIT e do diálogo social é indissociável da existência de parceiros sociais independentes, fortes e representativos, nomeadamente as organizações de empregadores que devem poder realizar plenamente a sua missão de :

- representação e de defesa dos interesses dos seus membros e exercício de pressão com vista à melhoria do ambiente de negócios ;
- de participação no diálogo social bipartido e tripartido sobre as questões relativas à regulamentação do mercado do trabalho e à negociação coletiva ;
- prestação de serviços específicos que respondam às necessidades e expectativas dos seus aderentes.

O apoio do BIT, através do seu Gabinete para as Atividades dos Empregadores ACT/EMP, baseia-se nas necessidades e prioridades expressas pelas organizações de empregadores da África Ocidental.

As ações realizadas visavam permitir às organizações ser mais eficazes e aumentar a respetiva representatividade e legitimidade. Incidiram sobre :

- o apoio ao processo de planificação estratégica das organizações que conduziram a uma melhoria da sua governação, da sua gestão e a uma redinamização das suas atividades (Câmara do Comércio e Indústria da Gâmbia, Conselho Nacional do Patronato do Mali, reorganização institucional da União Nacional do Patronato da Mauritânia, Conselho Nacional do Patronato do Senegal) ;
- o acompanhamento na gestão das questões e negociações comerciais (encontros sub-regionais sobre os Acordos de Parceria Económica União Europeia – África Ocidental) ;
- a ajuda à implementação de serviços novos ou inovadores que respondam às necessidades e expectativas dos membros (estudo de possibilidade de criação da Bolsa de subemprego e de parceria do Conselho Nacional do Patronato do Mali, já em funcionamento) ;
- prestação de serviços consultivos ; exercício de pressão

para a melhoria do ambiente de negócios ; repertórios sobre as fileiras e nichos de mercado promissores para a criação de micro e pequenas empresas (Câmara de Comércio e Agricultura da Guiné), estudo sobre a política setorial do setor privado (Conselho Nacional do Patronato do Burkina Faso) ;

- a formação sobre os instrumentos desenvolvidos pelo Escritório de Atividades para os Empregadores em colaboração com o Centro de Formação da OIT de Turim: Para organizações de empregadores eficazes, Guia dirigido aos empregadores para a abolição do trabalho infantil ;
- Implementação de instrumentos de comunicação ;
- intercâmbios e visitas de estudo junto de organizações de empregadores da região para se inspirarem nas experiências delas ;
- o reforço das capacidades de intervenção das organizações de empregadores no setor da economia informal (Conselho Nacional do Patronato do Mali, União Nacional do Patronato da Mauritânia), da economia verde (fórum regional do empresariado feminino e da economia verde em Ouagadougou).

Foram realizadas igualmente numerosas ações em colaboração com os outros especialistas do ETD para a África Ocidental sobre todas as temáticas da OIT e nomeadamente em matéria de diálogo social, emprego, normas, género, VIH/SIDA, trabalho infantil, empresas.

5.4. Administração do trabalho e inspeção do trabalho

As intervenções do BIT no domínio da administração e da inspeção do trabalho consistiram, a nível sub-regional, em conceder um apoio para a implementação da política do trabalho e do emprego da CEDEAO. É neste quadro que um documento de projeto relativo à harmonização do direito do trabalho no espaço CEDEAO foi elaborado, assinado e financiado pela Comissão da CEDEAO.

A nível nacional, o BIT conduziu ações destinadas a aumentar a presença dos inspetores do trabalho na economia informal em certos países como o Mali, o Senegal e o Togo. Uma estratégia apropriada neste setor foi iniciada com o Centro de Turim e a cooperação francesa.

No Burkina Faso, esta estratégia foi oficialmente adotada e um projeto de decreto sobre a criação do Conselho Superior do Trabalho (CST) pelos órgãos. Consultivos vai ser submetido ao Presidente da República. Quanto aos PNT do Togo e do Senegal, foram validados tecnicamente. A coordenação nacional

e os comités regionais de segurança e saúde no trabalho estão igualmente em fase de instalação.

Na Guiné, está em negociação com os atores do setor mineiro um acompanhamento para a formação dos inspetores do trabalho e a promoção do diálogo social no quadro das parcerias público-privadas.

Algumas realizações no domínio da modernização da Administração e da Inspeção do Trabalho

Um estudo de conjunto publicado pelo Secretariado Internacional do Trabalho (BIT), em 2006, revelou um certo número de carências e de disfuncionamentos que enfraqueciam as inspeções do trabalho da maior parte dos países da África francófona. Estas fraquezas afetam particularmente as administrações do trabalho, as quais, porém, devem desempenhar um papel central na realização do trabalho decente, na manutenção da justiça social e na luta contra a pobreza.

Com o objetivo de acabar com estas insuficiências, o BIT criou o projeto de cooperação e de apoio técnico para a modernização das administrações e inspeções do trabalho de certos países africanos (BIT/ADMITRA). Através do projeto ADMITRA, o BIT apoiou os países abrangidos pelo ETD/BP-Dakar para a modernização das administrações e inspeções do trabalho, no sentido de tornar a inspeção do trabalho mais eficaz e de ajudar a realizar melhor as respetivas missões, a aumentar a sua produtividade no trabalho, a garantir uma melhor prevenção e uma boa proteção, mas também com vista a alargar a ação da inspeção à economia informal que constitui uma prioridade para favorecer as condições de um acesso igual ao trabalho decente. A intervenção do BIT neste domínio permitiu notar melhorias sustentadas por uma vontade política firmemente expressa nas capacidades de intervenção das administrações e das

inspeções do trabalho em certos países. Entre as ações e resultados da intervenção do BIT, podemos notar :

- a conceção de políticas nacionais do trabalho no Benim, no Mali, no Togo e no Senegal ;
- o Burkina Faso adotou a sua política nacional do trabalho ;
- a conceção de um guia metodológico da inspeção do trabalho em quase todos os países abrangidos ;
- a divulgação no Senegal do guia metodológico da inspeção do trabalho que foi elaborado com o apoio do GIP International ;
- a consolidação do diálogo social e do tripartismo no processo de tomada de decisões e de reforço das capacidades dos mandantes ;
- graças à promoção da ratificação de certas convenções internacionais chave, o Togo ratificou, em janeiro de 2012, as convenções 81 e 129, o Mali ratificou a convenção 150 em janeiro de 2008 ;
- a modernização das administrações do trabalho pelo facto de os países terem decidido que as políticas nacionais do trabalho adotadas incluirão a maior parte das questões relevantes do sistema de administração do trabalho (normas, relações profissionais, diálogo social, legislação, estatísticas, trabalho infantil, etc.), do emprego (mão-de-obra, colocação, segurança dos empregos, etc.), a segurança social e a segurança e saúde no trabalho.
- a elaboração do Guia metodológico de inspeção que é um instrumento importante de planificação e de ação para as inspeções do trabalho ;
- a tradução para francês da Caixa de Instrumentos dirigida aos inspetores do trabalho (TOOLKIT) concebida pelo escritório sub-regional da OIT em Budapeste.

Capítulo 6 : Igualdade entre as mulheres e os homens no mundo do trabalho



Na centésima sessão da Conferência internacional do Trabalho, de 1 a 17 de junho de 2011, a Senhora Bachelet¹ recordava que «eliminar a discriminação sexual não é somente uma questão de direitos humanos fundamentais, mas é também economicamente racional. Quantos talentos se perderam por causa da discriminação? Libertar a capacidade e a criatividade produtivas das mulheres é uma ação com a qual todos ganham : as empresas, os trabalhadores, os governos e as sociedades». A promoção da igualdade de oportunidades e a luta contra a discriminação foram sempre objeto de um interesse particular na política e nas atividades da OIT. Este princípio de base, precisado na sua constituição, foi afirmado explicitamente na Declaração de Filadélfia (1944) que afirma que «todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, crença ou sexo, têm o direito ao progresso material e ao desenvolvimento espiritual, em liberdade, dignidade, segurança económica e com oportunidades iguais». A declaração de Filadélfia relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho (1998), ao sublinhar a importância de assegurar que o progresso social acompanha o progresso económico, conseguido pela

eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão, um direito fundamental para todos os trabalhadores e trabalhadoras. A Declaração sobre a justiça social por uma globalização com igualdade (2008) reconhece que o pleno emprego produtivo e o trabalho decente devem colocar-se no centro das políticas económica e social e inscreve as questões de igualdade entre os homens e as mulheres no centro da Agenda do trabalho decente.

No decurso deste período, o Escritório da OIT em Dakar reforçou a integração do género no conjunto das suas ações. Empenhou-se, nomeadamente, em promover a igualdade entre as mulheres e os homens através das suas políticas e programas, em sensibilizar os mandantes e os parceiros no sentido da ratificação das Convenções internacionais do trabalho em matéria de igualdade, e em melhorar as competências dos mandantes sobre o tema.

6.1. A integração do género nas políticas e nos programas nacionais.

As políticas de emprego são instrumentos fundamentais para promover a igualdade entre os homens e as mulheres

¹ Senhora Bachelet, a Presidente de ONUFEMMES dirige o grupo de trabalho sobre a edificação “de um pedestal de protecção social”

CAIXA Nº12 : Criação de uma rede de facilitadores e facilitadoras em auditoria participativa de género

Uma colaboração entre o Departamento Género, a ACTRAV, e o ETD/BP-Dakar permitiu a criação de uma rede de facilitadores e facilitadoras em auditoria participativa de género nas centrais sindicais francófonas filiadas na CSI-África. Assim, 27 facilitadores e facilitadoras sindicais provenientes de 10 países francófonos de África filiados da CSI-África (Benim, Burkina Faso, Costa do Marfim, Guiné, Mali, Marrocos, Mauritânia, Níger, Senegal e Togo) foram formados sobre a metodologia da Auditoria Participativa de Género (APG). O objetivo da rede é reforçar os mecanismos institucionais de promoção da igualdade de género nas organizações sindicais de trabalhadores e de trabalhadoras. Na sequência do processo de formação e no quadro do plano de ações que dele resultou, foram realizadas APG nas centrais sindicais do Benim, da Mauritânia, do Mali, do Senegal, do Togo. Os líderes sindicais, nomeadamente os Secretários Gerais, envolveram-se fortemente nos exercícios de auditoria que reforçaram, nesses países, a colaboração intersindical e a Unidade de ações.

no mundo do trabalho. Uma colaboração estreita entre os dois especialistas «Género» e «Emprego» permitiu, nalguns países, uma formulação das políticas nacionais de emprego mais sensível às questões de género. No Benim, o Governo, consciente das disparidades fortes entre mulheres e homens, decidiu proceder à respetiva correção através da formulação de um programa de ações específicas para o emprego das mulheres. O processo de elaboração deste programa vai ser capitalizado para servir de boas práticas nos países da região.

O guia «Género e Políticas de Emprego» foi traduzido para francês e encontra-se no site da OIT. Tem respostas para a questão : « Porque é que é importante tratar a desigualdade de género no emprego? », contem uma lista de controlo das políticas de emprego e apresenta doze notas de síntese que têm a ver com as políticas económicas, as políticas comerciais internacionais, a intensidade do emprego, as competências e a empregabilidade, o desenvolvimento das empresas, o acesso aos serviços de microfinança, o desenvolvimento da cadeia dos valores, o desenvolvimento económico local, as boas práticas em meio de trabalho, as instituições e políticas do mercado de trabalho e as respostas às crises e processos de reconstrução.

Na sub-região, a «feminização» da pandemia do VIH-Sida conduziu os especialistas em VIH-Sida e Género a conjugar os seus esforços para que as

Políticas Nacionais de Luta contra o VIH e o Sida em meio de trabalho integrem o género. Igualmente, no Senegal, a Política Nacional de Luta contra o VIH e o Sida no meio de trabalho funda-se num objetivo de igualdade dos sexos e de proteção contra os abusos, discriminações, desigualdades ou violências baseadas no género ou no estatuto VIH real ou presumido. Tem também um alargamento do campo de aplicação da política que inclui o mundo do trabalho da economia informal onde se encontram as categorias de mulheres mais vulneráveis. Esta boa prática, respeitando a Recomendação nº200 da OIT sobre o VIH e o SIDA (2010), baseia-se na vontade dos mandantes de formular uma política nacional de luta contra o VIH SIDA sensível às questões de género.

6.2. A promoção das convenções da OIT nº183 sobre a proteção da maternidade e nº156 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares

Na sub-região, é importante que as mulheres trabalhadoras não tenham de enfrentar dilemas entre assumir um emprego, aproveitar as oportunidades de promoção, a maternidade e garantir corretamente as suas obrigações familiares. Frequentemente, elas perdem em todos os tabuleiros: nem o patrão, nem o esposo, nem a família ficam satisfeitos : má esposa, má mãe, má empregada.

O Burkina Faso ratificou a C183 Convenção sobre a Proteção da Maternidade, 2000, a 04 Março 2013, com um período de licença de maternidade de 14 semanas.

Duas grandes atividades de exercício de pressão foram realizadas em favor da ratificação destas duas convenções.

No Senegal, foi organizado um atelier para reforçar os conhecimentos das autoridades governamentais, das organizações sindicais de empregadores e de trabalhadores, dos eleitos nacionais, dos membros do Conselho Económico e Social, das organizações femininas e das agências do sistema das Nações Unidas. Este atelier deveria permitir aos participantes melhorar a sua capacidade para integrar as questões de género no quadro da promoção do Trabalho decente no Senegal. De modo específico, o atelier permitiu obter uma visão partilhada sobre os avanços em matéria de igualdade entre os sexos, uma familiarização com o conceito de trabalho decente e a igualdade de oportunidades e de tratamento entre os homens e as mulheres, e a introdução de um processo de pressão pela ratificação da Convenção nº 183 sobre a proteção da maternidade.

CAIXA Nº13 : O emprego das mulheres e a crise

A crise financeira e económica mundial tornou-se rapidamente uma crise social e do emprego sexuada. Os estudos, análises e investigações, realizados na sub-região, mostram que a crise teve um impacto mais negativo sobre as mulheres que sobre os homens. A edição de 2012 das «Tendências mundiais do emprego das mulheres» da OIT, que examina as diferenças entre homens e mulheres em matéria de desemprego, de empregos, de taxas de atividade, de vulnerabilidade e de segregação setorial e profissional, corrobora esta asserção, sublinhando que as mulheres sofrem de taxas de desemprego mais elevadas do que os homens à escala mundial, sem perspetiva de melhoria nos próximos anos.

A situação das mulheres trabalhadoras não é unicamente imputável às novas formas de organização do trabalho e às transformações económicas. Ela resulta também, em grande parte, da distribuição dos papéis e das funções que lhes são atribuídas pela sociedade. As relações entre os homens e as mulheres fundadas sobre as diferenças socialmente construídas estão na base das disparidades que pesam sobre a mulher e estão, em grande parte, na origem da desvantagem estrutural do trabalho delas. Nos países estudados, as mulheres trabalhadoras estão concentradas em setores de atividades reduzidos, nomeadamente a agricultura e a pecuária, o comércio, a transformação de produtos e as atividades domésticas. Enquanto, pelo contrário, os outros ramos são fortemente masculinizados, tais como os setores da construção, dos transportes, da pesca, do imobiliário, da educação e da administração pública. Esta sub-representação das mulheres é ainda mais evidente no setor público e nas empresas privadas. Por exemplo, as mulheres malianas representam apenas 23% dos quadros médios e agentes supervisores e somente 18% dos quadros superiores, engenheiros e similares ; enquanto no Senegal, há uma diferença salarial média em detrimento das mulheres estimada na ordem de -15% no setor privado e de -30 % na Administração.

Sobre o emprego dos jovens, apesar de sucessos importantes terem sido observados no que diz respeito ao acesso à educação e à formação profissional das raparigas, a maioria delas continua a ser orientada para domínios de estudos e de profissões tradicionalmente femininos. Isto limita a possibilidade delas de integrar empregos mais bem remunerados, mais estáveis e com perspetivas de carreiras mais valorizadoras. Ora, constatámos, através de atividades de análise de Género realizadas juntos de projetos de cooperação técnica do BIT no Mali e no Níger, que as raparigas não beneficiam desses projetos em igualdade com os rapazes. Estes projetos frequentemente perpetuam a segregação sexual, propondo às raparigas os mesmos tipos de formação e de emprego estereotipados (cabeleireiro, costura, restauração, etc...).

No que diz respeito aos efeitos da crise sobre o trabalho das mulheres, a análise realizada no Mali sobre « o impacto da crise sobre o trabalho decente » revela, mais uma vez, que as mulheres pagam o principal tributo e que as desigualdades entre os sexos se aprofundam cada vez mais. No Mali, apesar de os empregos terem aumentado em perto de 10% entre 2007-2010, este aumento beneficiou exclusivamente os homens. Pior, ele traduziu-se numa diminuição do emprego feminino, que conheceu uma queda de 14%, enquanto os empregos masculinos aumentaram em 34 %. No mesmo período, a taxa de desemprego global baixou, a taxa das mulheres aumentou conseqüentemente e era superior à dos homens em cerca de 3 pontos percentuais em 2007. Esta diferença passou a 5 pontos percentuais em 2010.

Os participantes recomendaram fortemente a ratificação das Convenções nº 183 (Proteção da Maternidade) e nº156 (Trabalhadores com responsabilidades familiares) para uma aplicação pertinente do princípio de não-discriminação no emprego e na profissão. Em Cabo Verde, uma oficina de sensibilização e de promoção da convenção nº183 sobre a proteção da maternidade, em agosto de 2012, reuniu 27 representantes das estruturas ministeriais, das centrais sindicais de trabalhadores, das organizações patronais de empregadores, das agências do SNU e das organizações da sociedade civil. Esta oficina permitiu melhorar a compreensão do conceito da proteção da maternidade, entender o seu campo de aplicação e a sua importância e avaliar o sistema nacional de proteção da maternidade e os

papéis e responsabilidades dos principais atores/atrizes envolvidos, partilhar as experiências realizadas para facilitar o aleitamento nos locais de trabalho e a guarda das crianças. Na elaboração do plano de ação para a promoção e a sensibilização em favor da proteção da maternidade em Cabo Verde, a oficina destacou: a necessidade de promover a proteção da maternidade no quadro do diálogo social ; de estender a proteção da maternidade às trabalhadoras da economia informal e rural ; de melhorar a legislação para uma melhor proteção da maternidade ; e de levar a questão da proteção da maternidade à Comissão da Organização internacional do Trabalho ETD/BP-OIT/Dakar em maio 2013.

7.1. Acompanhamento da implementação da Agenda do trabalho decente em África 2007-2015

A meio-caminho da implementação da «Agenda do trabalho decente em África 2007-2015 », adotada na Reunião regional africana da OIT realizada em Addis Abeba em abril de 2007, poderíamos perguntar qual é a situação do trabalho decente em África? Para responder a esta questão, em 2011, o BIT juntou elementos a partir da recolha e da produção de indicadores do trabalho decente (indicadores estatísticos e indicadores do trabalho decente) relativos ao período de 2000-2010, num certo número de países africanos. Isto permitiu a produção do relatório sobre os indicadores do trabalho em África, primeira edição, 2012.

Estas informações permitiram elaborar o perfil por país do trabalho decente como no Níger e no Senegal. O trabalho de elaboração está em curso. Também permitiram enriquecer certos PPTD em determinados países como no Níger.

7.2. Observatório sub-regional do emprego e da formação do espaço UEMOA

A segunda conferência dos Ministros encarregados do Emprego e da Formação profissional dos países do espaço UEMOA de Bissau, em maio de 2011 e a terceira de Niamey, em julho de 2012, consagraram a criação do Observatório sub-regional do emprego e da formação (OSREF) do espaço UEMOA.

No quadro da operacionalização do OSREF, o BIT apoiou a criação e constituição de uma base de dados sobre os indicadores do trabalho decente da zona UEMOA bem como o desenvolvimento de uma aplicação de gestão desta base. A base e a

aplicação foram implantadas na sede da UEMOA em Ouagadougou. Este instrumento sub-regional de ajuda à tomada de decisões contribuirá para o desenvolvimento da estratégia da UEMOA em matéria de emprego e de formação, fornecendo informações comparativas sobre as políticas de emprego e as tendências do mercado do trabalho e de formação profissional no espaço UEMOA. Permitirá também melhorar a base de informações de que dispõem os decisores políticos da estratégia da UEMOA em matéria de emprego e de formação profissional.

7.3. Melhoria das estatísticas do trabalho

As realizações do inquérito nacional de referência sobre o emprego e o setor profissional na Mauritânia, do inquérito nacional sobre o emprego e o setor informal no Níger, do inquérito nacional sobre o emprego na Costa do Marfim e na Gâmbia com o apoio do BIT permitirão obter estatísticas do trabalho e estatísticas sobre o setor informal nos países envolvidos.

Igualmente, o reforço das capacidades técnicas dos peritos nacionais através das oficinas nacionais, sub-regionais e regionais de formação sobre as estatísticas do trabalho e a medida do trabalho decente, animados pelo BIT, contribuem para a melhoria da produção das estatísticas do trabalho.

Para além disso, a adoção pela União Africana da lista mínima de indicadores do mercado de trabalho e de indicadores da formação profissional, bem como a adoção dos questionários harmonizados de inquérito sobre o emprego elaborados com o apoio técnico do BIT, contribui para uma melhor harmonização dos Sistemas de Informação sobre o Mercado do Trabalho (SIMT) para uma comparabilidade dos dados.



Caixa nº1 :	Entrevista com o Sr.Ibrahima Gueye, antigo Diretor do Emprego, antigo Presidente do comité de direção encarregado da formulação do Programa por país para o trabalho decente (PPTD) do Senegal	13
Caixa nº2 :	Testemunho da Sra. Mêmouna KORA ZAKI LEADI, Ministra do Trabalho e da Função Pública do Benim	16
Caixa nº3 :	Testemunho da Sra. Mónica Ramos, Diretora Geral do Trabalho de Cabo Verde	17
Caixa nº4 :	Cooperação com as instituições sub-regionais	23
Caixa nº5 :	Entrevista com o Sr. Bécaye Ould Abdelkader, Diretor do Trabalho e da Previdência social da Mauritânia no Ministério da Função Pública, do Trabalho e da Modernização da Administração.	24
Caixa nº6 :	Testemunho de jovens estudantes do liceu profissional Maurice Delafosse de Dakar (Senegal)	26
Caixa nº7 :	O BIT forma 1700 jovens na noção de empregabilidade através da música rap (Senegal).	27
Caixa nº8 :	Cabo Verde : adoção de contratos-programa de obras públicas intensivos em emprego decente.	28
Caixa nº9 :	Sinopse dos resultados e dos impactos da dinâmica da SST nos países francófonos de África (PFA)	31
Caixa nº10 :	Melhoria das condições de Trabalho, de Segurança e de Saúde dos profissionais de saúde: HealthWISE, um instrumento eficaz para um trabalho decente..	33
Caixa nº11 :	Entrevista com o Sr. Youssoupha Wade, Presidente do Comité Nacional de Diálogo Social do Senegal (CNDS)	35
Caixa nº12 :	Criação de uma rede de facilitadores e facilitadoras em auditoria participativa de género.	40
Caixa nº13 :	O emprego das mulheres e a crise.	41

LISTA DOS PROJETOS DE COOPERAÇÃO TÉCNICA

Título	Início	Fim	Fonte de financiamento	Sede	Países abrangidos	Resumo da apresentação
Programa de modernização da administração e da inspeção do trabalho para cinco países de África	Abril 2010	Dezembro 2014	França	Dakar, Senegal	Burkina Faso, Senegal, Togo, Tunísia e Marrocos	O objetivo de desenvolvimento é tornar a inspeção do trabalho mais eficaz e ajudá-la a cumprir melhor as suas missões, a aumentar a produtividade no trabalho, a garantir uma melhor prevenção e uma boa proteção, mas também a alargar a ação da inspeção à economia informal que constitui uma prioridade para favorecer as condições de um acesso igual ao trabalho decente.
Prevenção e eliminação do trabalho infantil na África Ocidental	Janeiro 2010	Fevereiro 2014	Espanha (AE-CID)	Dakar, Senegal	Senegal, Mali, Guiné Bissau e Cabo Verde	O projeto tem como objetivo imediato estabelecer um quadro operacional para a cooperação sub-regional Sul-Sul e a cooperação internacional nos países da sub-região da África Ocidental no sentido da eliminação do trabalho infantil, com uma atenção particular dedicada às suas piores formas. Igualmente, o projeto visa criar e reforçar as estruturas institucionais necessárias e as capacidades dos atores locais para o desenvolvimento de planos e de políticas nacionais de eliminação do trabalho infantil e das suas piores formas.
Programa de inserção dos finalistas da formação profissional (ISFP)	Dezembro 2007	Dezembro 2016	FIDA – Grão-Ducado do Luxemburgo	Dakar, Senegal	Senegal	O projeto tem como objetivo favorecer uma melhor inserção dos jovens finalistas da formação profissional em meio rural. O projeto baseia-se numa abordagem profissional duradoura da procura de um emprego através de um apoio estruturado aos centros e às MPE e isto através dos instrumentos do BIT (CLE e GERME), permitindo assim uma inovação pedagógica em matéria de ensino técnico e profissional pela experimentação da abordagem por competências (APC), bem como a sistematização da abordagem de inserção profissional dos jovens, sistematizando a integração da aprendizagem no dispositivo nacional de formação profissional. Na sua fase II (2013-2016), o projeto consolida 1) um envolvimento ativo das organizações de empregadores e das organizações de trabalhadores e do setor privado na definição de fileiras pedagógicas úteis à economia local e nacional; e 2) um melhor envolvimento das coletividades locais para que tenham em conta a dimensão inserção nas suas prioridades, uma institucionalização e um caráter de longo prazo da abordagem.

Título	Início	Fim	Fonte de financiamento	Sede	Países abrangidos	Resumo da apresentação
Projeto de apoio à implementação da declaração da OIT relativa aos princípios e aos direitos fundamentais do trabalho	Setembro 2011	Mai 2015	França	Dakar, Senegal	Benim, Burkina Faso, Camarões, Congo, Costa do Marfim, Gabão, Guiné, Guiné Bissau, Guiné Equatorial, Madagascar, Mali, Mauritânia, Níger, República Centro-africana, Senegal, Chade, Togo, Marrocos, Tunísia, Argélia, Líbano	PAMODEC é um projeto de promoção dos princípios e direitos fundamentais ao trabalho. O objetivo maior do projeto é o reforço da efetividade dos princípios e direitos através, nomeadamente, da ratificação das convenções fundamentais do trabalho, da aplicação das convenções fundamentais do trabalho, da conformação das legislações nacionais às normas fundamentais do trabalho, do reforço das capacidades dos mandantes nacionais em normas, princípios e direitos fundamentais ao trabalho, a integração do ensino das normas fundamentais do trabalho nos currículos de formação das escolas nacionais de administração.
Promoção das micro e pequenas empresas rurais	Junho 2006	Dezembro 2012	FIDA	Dakar, Senegal	Senegal	Acompanhamento com o FIDA e o Programa do BIT sobre o Emprego e o Trabalho Decente da integração da abordagem a nível da política nacional e com um acento particular nomeadamente sobre o emprego dos jovens em zonas rurais. O PROMER II, cofinanciado pelo FIDA, pelo Banco da África Ocidental de Desenvolvimento e o Governo do Senegal e os beneficiários, era um projeto de promoção das MPE rurais que visava criar e/ou consolidar micro, muito pequenas e pequenas empresas rurais, estruturar ou profissionalizar o setor do empresariado rural, seguindo os nichos e as fileiras criadores de emprego, de maneira a favorecer um melhor desempenho das empresas, uma melhor atenção aos seus constrangimentos e problemas, e uma participação efetiva no diálogo com os outros atores aos níveis local, regional e nacional, melhorar o ambiente político, legislativo e institucional das micro e pequenas empresas, facilitando a sua criação e o seu desenvolvimento.
Projeto interações para melhorar a situação das crianças em risco no Senegal	Março 2009	Dezembro 2012	Japão	Dakar, Senegal	Senegal	O Fundo de afetação especial das Nações Unidas para a Segurança Humana (UNTFHS) tem como objetivo ajudar os grupos de pessoas mais desfavorecidas e apoiar os esforços comunitários visando estabelecer mecanismos de proteção para as pessoas expostas à pobreza extrema. As intervenções definidas pelo projeto pretendem reforçar a capacidade das Comunidades locais do Município de Mboro, das Comunidades rurais de TaïbaNdiaye, de DarouKhoudoss e de Ngoundiane situadas na região de Thiès, para melhorar a situação das crianças através de uma abordagem baseada na zona (em inglês: AreaBasedApproach (ABA) para lutar contra as piores formas do trabalho infantil.

Título	Início	Fim	Fonte de financiamento	Sede	Países abrangidos	Resumo da apresentação
Combater o trabalho infantil através da educação	Setembro 2010	Agosto 2013	Países Baixos	Bamako, Mali	Mali	O projeto visa o reforço das capacidades dos parceiros locais e dos intervenientes, o apoio dos programas com o objetivo de reduzir e prevenir o trabalho infantil, e a integração dos conhecimentos adquiridos nos debates de planificação do setor educativo, a utilização dos dados novos e existentes sobre o trabalho infantil para apoiar as ações de identificação de crianças trabalhadoras e difíceis de alcançar.
Tackling child labour through education	Junho 2008	Agosto 2013	Comissão Europeia	Bamako, Mali	Mali	TACKLE é um projeto de luta contra o trabalho infantil através do desenvolvimento e da implementação de iniciativas de educação formal e não formal. TACKLE visa contribuir para a redução da pobreza nos países menos avançados, garantindo um acesso igual à educação de base e ao desenvolvimento das competências à medida mais desfavorecida da sociedade
Projeto para a eliminação das piores formas de trabalho infantil na África Ocidental (WAP ECOWAS 2)	Novembro 2010	Agosto 2014	USDOL	Abidjan, Costa do Marfim	Costa do Marfim	Na Costa do Marfim, está em curso igualmente uma segunda fase do projeto WAP ECOWAS I. Designa-se WAP-ECOWAS II. Este projeto visa reforçar as ações do WAP-ECOWAS I na cultura do cacau e diz respeito essencialmente à primeira componente, com os mesmos objetivos.
Projeto das comunidades de cacau (CCP)	Dezembro 2010	Agosto 2014	USDOL	Abidjan, Costa do Marfim	Costa do Marfim	O projeto CCP (no sentido de comunidades produtoras de cacau livres de trabalho infantil na Costa do Marfim e no Gana, através da abordagem integrada na base) tem como objetivo contribuir para acelerar a eliminação do trabalho infantil na cultura do cacau, através de uma abordagem integrada na base na Costa do Marfim e no Gana.
Projeto parceria público privada (PPP)	Novembro 2011	Agosto 2014	Sociedades do setor Cacau	Abidjan, Costa do Marfim	Costa do Marfim	O projeto PPP (Parceria Público Privada) tem como objetivo principal combater o trabalho infantil nas comunidades produtoras de cacau no Gana e na Costa do Marfim.

Título	Início	Fim	Fonte de financiamento	Sede	Países abrangidos	Resumo da apresentação
Projeto STEP Portugal – Apoio à extensão e à promoção da proteção social em Cabo Verde	2009	Junho 2013	Portugal	Praia, Cabo Verde	Cabo Verde	Reforçar e alargar a cobertura de segurança social em Cabo Verde O programa reforça a capacidade do INPS em matéria de gestão quantitativa e de alargamento da cobertura social aos trabalhadores independentes, aos trabalhadores domésticos e aos trabalhadores das micro e pequenas empresas. Proteger os mais vulneráveis em Cabo Verde STEP Portugal apoia a implementação de um sistema unificado de pensões sociais não contributivas através do centro nacional das pensões sociais (CNPS) que tem como vocação cobrir todos os homens e todas as mulheres de mais de 60 anos que vivam na pobreza. O projeto acompanha o CNPS na procura de um mecanismo de atribuição e de gestão das pensões cada vez mais eficaz.
Projeto extensão da proteção social em ligação com as políticas de emprego através da implementação de um pilar de proteção social	Junho 2011	Dezembro 2014	França	Lomé, Togo	Togo	Este projeto visa apoiar a implementação, no Togo, de uma estratégia de criação de um pilar de proteção social no quadro das prioridades das políticas de alargamento da proteção social definidas por este país. Para atingir este objetivo, o projeto acompanha o processo de construção de um pilar de proteção social apoiando o trabalho das agências do SNU e das PTF, favorecendo a colaboração interministerial e o envolvimento de todas as partes interessadas nacionais. Trata-se de desenvolver os instrumentos adaptados ao Togo, de apoiar a comunicação entre os atores e globalmente garantir a coerência do processo até à criação dos componentes do pilar.
Projeto interações para melhorar a situação das crianças em risco no Senegal	Março 2009	Dezembro 2012	Japão	Dakar, Senegal	Senegal	O Fundo de afetação especial das Nações Unidas para a Segurança Humana (UNTFHS) tem como objetivo ajudar os grupos de pessoas mais desfavorecidas e apoiar os esforços comunitários visando estabelecer mecanismos de proteção para as pessoas expostas à pobreza extrema. As intervenções definidas pelo projeto pretendem reforçar a capacidade das Comunidades locais do Município de Mboro, das Comunidades rurais de TaïbaNdiaye, de DarouKhoudoss e de Ngoundiane situadas na região de Thiès, para melhorar a situação das crianças através de uma abordagem baseada na zona (em inglês: AreaBasedApproach (ABA) para lutar contra as piores formas do trabalho infantil.
Apoio à realização do inquérito nacional de referência sobre o emprego e o setor informal	Agosto 2012					Este projeto de inquérito tem duas dimensões: a primeira diz respeito ao emprego e a segunda é relativa ao setor informal. O objetivo principal visado através deste inquérito de referência é dispor de dados desagregados para a situação de referência sobre o mercado de emprego e o setor informal. Os principais resultados esperados serão os diferentes quadros estatísticos simples e cruzados das diferentes variáveis dos questionários, gráficos. Estes dados devem permitir calcular os indicadores do trabalho decente.
Projeto competências para o emprego dos jovens e o desenvolvimento rural na África Ocidental (CEJEDRAO)	Janeiro 2010	Dezembro 2014	Dinamarca	Cotonou, Benim	Benim	O projeto de reforço das “Competências para o Emprego dos Jovens e o Desenvolvimento Rural” no Benim e no Burkina Faso visa promover iniciativas inovadoras em matéria de criação de emprego baseadas na metodologia TREE (“Training for Rural EconomicEmpowerment”), de desenvolvimento das competências técnicas e profissionais (melhoria dos sistemas de aprendizagem informal) e de reforço dos atores institucionais (estabilização e apropriação nacional dos métodos e estratégias de intervenção), em benefício de 10450 jovens desfavorecidos, oriundos de comunidades rurais economicamente precárias.

O Equipa de Apoio técnico para o trabalho decente para a África ocidental e do Escritório por país para o Senegal, o Benim, o Burkina Faso, Cabo Verde, a Costa do Marfim, a Guiné, a Guiné Bissau, o Mali, a Mauritânia, o Níger e o Togo (ETD/BP-Dakar), agradece aos parceiros financeiros, cujos apoios permitiram realizar as ações apresentadas no presente relatório:

- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo(AECID), Espanha (<http://www.aecid.es/en/index.html>)
- Associate Expert Programme (NLD/ AE), Holanda (<http://www.government.nl/>)
- United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) (<http://www.unhcr.fr/cgi-bin/texis/vtx/home>)
- Associate Expert Programme (PRT/AE), Portugal(<http://www.portugal.gov.pt/en/the-ministries/ministry-of-foreign-affairs.aspx>)
- Comissão da Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO) (<http://www.ecowas.int/?lang=fr>)
- Comissão europeia, http://ec.europa.eu/index_fr.htm
- Danish International Development Agency (DANIDA), Dinamarca (<http://um.dk/en/danida-en/>)
- Global Issues Group (NSA/GIG), Washington, USA MinisteriodeTrabajoyAsuntosSociales(MTAS), Espanha (<http://www.empleo.gob.es/index.htm>)
- MARS, INCORPORATED (NSA/MAS), USA
- Ministério dos Negócios Estrangeiros e da Imigração, Luxemburgo (LUX/MCI) (<http://www.mae.lu/>)
- Ministério do Trabalho e das Relações sociais, da Família, da Solidariedade e da Cidade (MASTS/DAEI), França (<http://travail-emploi.gouv.fr/>)
- Ministério da Segurança Social e do Trabalho (MSS), Portugal, (<http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-solidariedade-e-seguranca-social.aspx>)
- Multi Donor Trust Fund Office Partnership (MDTF), Bureau-PNUD (<http://mptf.undp.org/overview/office>)
- United Nations Trust Fund for Human Security (UNHSF) (<http://unocha.org/humansecurity/>)
- United States Department of Labor (USDOL), Bureau for International Labor Affairs (ILAB), Office of Child Labor, Forced Labor and Human Trafficking (OCFT), Estados Unidos da América (<http://www.dol.gov/>)
- Fundo Internacional de Desenvolvimento Agrícola (FIDA) (<http://www.ifad.org>)
- Ministro da solidariedade, emprego e segurança social (<http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-solidariedade-e-seguranca-social.aspx>)
- Agência de cooperação internacional de japão (JICA) (<http://www.jica.go.jp/english/index.html>)



Caixa de Instrumentos dedicada aos Inspectores do Trabalho: Um modelo de política de inspeção do trabalho, Um manual de formação e de práticas, Código deontológico, 2010

(<http://www.ilo.org/public/french/region/afpro/dakar/download/boitra.pdf>)

«Caixa de Instrumentos dedicada aos Inspectores do Trabalho » inclui três instrumentos de base necessários a uma prática moderna, eficaz e eficiente da inspeção do trabalho. É constituída por um Modelo de Política da Inspeção do Trabalho, por um Manual de Formação e de Práticas e por um Código Deontológico. Os instrumentos estão apresentados em termos simples, despojados de toda a linguagem técnica, e destacam pontos essenciais para facilidade de referência. São suficientemente detalhados para ajudar os inspetores nas suas atividades quotidianas. Foram concebidos para servir de instrumentos de referência para os inspetores do trabalho em todos os níveis do serviço.



Segurança e saúde na agricultura : convenção 184/ recomendação 192/ Organização internacional do Trabalho, Escritório Regional da OIT para a África, (Série apoio pedagógico ; No.002) 2011

(<http://www.ilo.org/public/french/region/afpro/dakar/download/publagric2.pdf>) Este segundo número da série «Apoio Pedagógico» é dedicado à apresentação das disposições técnicas e práticas da Convenção nº 184 (2001) e da Recomendação nº 192 (2001) da Organização internacional do Trabalho (OIT), relativas à segurança e à saúde na agricultura.



Processos e técnicas de negociação : manual de formação para os atores do diálogo social em África

(<http://www.ilo.org/public/french/region/afpro/dakar/download/manuelmediation.pdf>) O presente manual é um dos instrumentos propostos para responder às necessidades de formação crescentes em matéria de diálogo social entre os mandantes tripartidos da África francófona. O seu objetivo é contribuir para o reforço das capacidades institucionais nacionais de gestão e de resolução dos conflitos do trabalho em geral, e à melhoria dos desempenhos de conciliação / mediação de modo particular.



Que proteção para as crianças afetadas pela mobilidade na África Ocidental e Central : as nossas posições e recomendações?: Documento de síntese regional – Projeto mobilidade

(http://www.ilo.org/public/french/region/afpro/dakar/download/synthese_projet.pdf) Este documento propõe uma síntese dos principais resultados obtidos no quadro do projeto regional de estudo sobre «as mobilidades das crianças e dos jovens na África ocidental e central». Pretende facilitar a partilha de informações, de reflexão e de orientações estratégicas, com o objetivo de apoiar os atores que se interrogam sobre o que está em jogo, os desafios e meios de uma melhor proteção das crianças em mobilidade na sub-região. Note-se que a mobilidade dos jovens foi abordada no quadro do estudo, mas que as análises e recomendações se concentram sobre a proteção das crianças (menos de 18 anos)

Equipe d'appui technique au Travail décent-Bureau pays de
l'OIT à Dakar (ETD/BP-OIT-Dakar)
BP414, Dakar, Sénégal
Tél.: 00221338699200
Fax.: 00221338699232/33
Email : dakar@ilo.org
Site Web : www.ilo.org/dakar

