



Conselho Executivo
de Coordenação do
Sistema das Nações
Unidas

Guia Prático para a Integração do Emprego e Trabalho Decente

Aplicação ao Nível Nacional

Guia prático para a Integração do Emprego e Trabalho Decente

Aplicação ao Nível Nacional

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2013

Primeira Edição 2008

As publicações da Organização Internacional do Trabalho usufruem de direitos de autor nos termos do Protocolo 2 da Convenção Universal do Direito de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos das mesmas sem autorização, desde que seja indicada a fonte. Todos os pedidos de autorização, de reprodução ou tradução devem ser remetidos às Publicações do BIT (Direitos e Licenças), Secretariado Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça. A Organização Internacional do Trabalho terá todo o gosto em receber os referidos requerimentos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados no Reino Unido junto da Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], nos Estados Unidos junto do Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] ou noutros países junto de Organizações de Direitos de Reprodução associadas podem tirar fotocópias, em conformidade com as licenças emitidas em seu benefício para esse efeito.

OIT

Guia prático para a integração do emprego e do trabalho decente: aplicação ao nível nacional/
Conselho Executivo de Coordenação do Sistema das Nações Unidas

Genebra, Secretariado Internacional do Trabalho, Primeira edição 2013

ISBN 978-92-2-828056-2 (versão impressa)

ISBN 978-92-2-828057-9 (versão pdf web)

Conselho Executivo de Coordenação do Sistema das Nações Unidas; Secretariado Internacional do Trabalho
guia/trabalho decente/promoção do emprego/ONU e agências especializadas/cooperação entre agências/
cooperação técnica.

13.01.1

Catálogo da OIT nos Dados de Publicação

As designações utilizadas em publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática da Organização das Nações Unidas, e a apresentação dos materiais contidos nas mesmas não exprimem qualquer opinião por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre o estatuto legal de qualquer país, área ou território ou as suas autoridades ou sobre a delimitação das suas fronteiras.

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

A referência a nomes de firmas e produtos e processos comerciais não implica a sua aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho, e qualquer ausência de menção de uma firma, produto ou processo comercial específico não indica desaprovação.

As publicações do Secretariado Internacional do Trabalho podem ser adquiridas nas principais livrarias, nos escritórios locais do BIT em muitos países, ou diretamente em Publicações do BIT, Secretariado Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça. Os catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente a partir da morada acima ou de correio eletrónico: pubvente@ilo

Esta publicação foi elaborada pelo Serviço de Produção, Impressão
e Distribuição de Documentos e Publicações (PRODOC) da OIT.

*Design gráfico e tipográfico, preparação do manuscrito, edição, layout
e configuração, revisão, impressão, publicação eletrónica e distribuição.*

O PRODOC privilegia o uso de papel oriundo de florestas geridas
de forma ambientalmente sustentável e socialmente responsável.

Código: DTP-WEI-GON

INTRODUÇÃO	v
Antecedentes e mandado do Guia prático	v
Trabalho decente: Conceito e objetivos estratégicos	vii
Finalidade do Guia prático	ix
Componentes e estrutura do Guia prático	x
Aplicação do Guia prático ao nível dos países individuais	xi

AValiação INDIVIDUAL DE PAÍSES	1
Estrutura da lista de avaliação	1
Orientações para a avaliação individual de país	2

LISTA DE VERIFICAÇÃO NACIONAL

A.	CRIAÇÃO DE EMPREGO E DESENVOLVIMENTO DE EMPRESAS	12
A1.	Promover um crescimento económico rico em emprego e favorável aos pobres	14
A2.	Promover a produtividade	16
A3.	Promoção de um contexto macroeconómico favorável ao emprego	18
A4.	Investimento	20
A5.	Promoção do empreendedorismo e de um contexto favorável às empresas	22
A6.	Comércio e emprego	24
A7.	Políticas setoriais	26
A8.	Desenvolvimento dos recursos humanos	28
A9.	Tecnologia e emprego	31
A10.	Desenvolvimento económico local (DEL)	33
A11.	Políticas para o mercado de trabalho	35
A12.	Rendimentos do trabalho	37
A13.	O emprego dos jovens	39
A14.	Resposta a crises	41
A15.	Migração internacional	44
A16.	Alterações climáticas, desenvolvimento sustentável e «empregos verdes»	46
A17.	Economia informal	49
A18.	Agricultura e emprego rural	52
B.	PROTEÇÃO SOCIAL	55
B1.	Segurança social	58
B2.	Segurança no local de trabalho	60
B3.	Saúde e trabalho	62
B4.	Condições justas de trabalho	64
B5.	Sistemas de pensões	66

C.	DIREITOS E NORMAS NO TRABALHO	69
C1.	Princípios e direitos fundamentais no trabalho	72
C2.	Liberdade de associação	74
C3.	Abolição do trabalho forçado	76
C4.	Eliminação do trabalho infantil	78
C5.	Não-discriminação e promoção da igualdade	80
C6.	Aplicação das normas internacionais do trabalho	83
D.	GOVERNAÇÃO E DIÁLOGO SOCIAL	85
D1.	Promoção da boa governação: direito e instituições do trabalho	88
D2.	Fortalecimento e envolvimento dos parceiros sociais e promoção do diálogo social . . .	90
	ANEXO	
	Lista de documentos úteis na esfera da CPLP	92

Antecedentes e mandado do Guia prático

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

«Apoiamos vigorosamente uma globalização justa e, como parte dos nossos esforços para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, tomamos a decisão de tornar as metas do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos, incluindo as mulheres e os jovens, um objetivo fulcral das nossas políticas nacionais e internacionais pertinentes, bem como das nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluindo as estratégias de redução da pobreza.»¹

Este compromisso foi reassumido, em julho de 2006, no segmento de alto nível da sessão substantiva do Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC) sobre o tema «Criar um ambiente, a nível nacional e internacional, que contribua para gerar emprego pleno e produtivo e um trabalho decente para todos, e o seu impacto sobre o desenvolvimento sustentável». Uma Declaração Ministerial do ECOSOC² reconheceu a Agenda do Trabalho Decente como sendo um instrumento importante para atingir o objetivo do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos, e decidiu tornar esse objetivo no centro das suas políticas internacionais e estratégias de desenvolvimento nacional relevantes, como parte dos esforços para atingir os objetivos de desenvolvimento acordados internacionalmente. Assim, foi pedido a todo o sistema multilateral, incluindo os Fundos, Programas e Agências do sistema das Nações Unidas, assim como às Instituições Financeiras Internacionais, incluindo a Organização Mundial do Comércio (OMC), o apoio para os esforços de integração dos objetivos de emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos nas suas políticas, programas e atividades.

Para ajudar as agências da ONU neste esforço, o Comité de Alto Nível sobre Programas (HLCP) do Conselho Executivo de Coordenação do Sistema das Nações Unidas (CEB) pediu à Organização Internacional do Trabalho (OIT) que assumisse a liderança no desenvolvimento de um Guia prático de Integração do Emprego e do Trabalho Decente. A OIT, sob a orientação do HLCP e em colaboração com as agências interessadas e em consulta com todas as agências do CEB, redigiu e reviu o Guia prático. O CEB adotou o Guia prático na sua sessão de abril de 2007. O CEB expressou agrado pela abordagem inclusiva utilizada no desenvolvimento do Guia prático e considerou que a metodologia «pode ser replicada noutras áreas de modo útil, como parte integrante do esforço para promover a coerência de políticas dentro do sistema e para encontrar maneiras práticas de o sistema ajudar os países a retirarem benefícios concretos de tal coerência reforçada».

O Guia prático recebeu reconhecimento adicional em julho de 2007, quando o segmento de coordenação do ECOSOC examinou as implicações operacionais da sua Declaração Ministerial de 2006 e sublinhou que os objetivos do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos «requerem um foco multidimensional que incorpore Governos, o setor privado, a sociedade civil,

¹ Resolução 60/1 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 16 de setembro de 2005.

² Relatório do Conselho Económico e Social das Nações Unidas de 2006 (A/61/3).

representantes de empregadores e de trabalhadores, organizações internacionais e, em particular, as agências do sistema das Nações Unidas e as instituições financeiras internacionais»³.

A Resolução do ECOSOC insta todas as agências relevantes da ONU «a colaborarem na utilização, adaptação e avaliação da aplicação do Guia prático»; «de forma a desenvolver, com a ajuda da OIT, mecanismos para partilharem os seus conhecimentos pertinentes sobre a agenda do emprego e do trabalho decente e para avaliarem o impacto de políticas e programas relevantes sobre o emprego e o trabalho decente para todos, com especial atenção às mulheres e aos jovens»; e a «promoverem, em estreita colaboração com a OIT, uma consciência e compreensão desta questão, com vista a uma boa implementação da agenda do trabalho decente, incluindo os seus quatro objetivos». A Resolução também insta cada agência a formular e implementar o seu próprio plano de ação e a estabelecer, até ao fim de 2009, um plano de ação que abranja o sistema para o período de 2010-2015, para promover o emprego e o trabalho decente.

Em fevereiro de 2008, a Comissão das Nações Unidas para o Desenvolvimento Social também adotou uma Resolução para a promoção do emprego pleno e do trabalho decente para todos que reafirmou que «existe uma necessidade urgente de criar um ambiente ao nível nacional e internacional que seja propício à obtenção do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos como um alicerce para o desenvolvimento sustentável e que um ambiente que apoia o investimento, o crescimento e o empreendedorismo é essencial para a criação de novas oportunidades de emprego, e também reafirma que as oportunidades para os homens e para as mulheres obterem trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana são essenciais para assegurar a erradicação da fome e da pobreza, a melhoria do bem-estar económico e social para todos, a obtenção do crescimento económico sustentável e do desenvolvimento sustentável para todas as nações e uma globalização plenamente inclusiva e equitativa»⁴.

O caminho mais eficaz para sair da pobreza é o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, incluindo mulheres e jovens, o que foi confirmado pela adoção de um novo propósito (1.B) ao abrigo do Objetivo de Desenvolvimento do Milénio 1, que é o de reduzir para metade a proporção de pessoas que vive com menos de 1 USD por dia até 2015. Há quatro indicadores para este novo propósito: (i) rácios de emprego-população; (ii) proporção de trabalhadores por conta própria (independentes) e trabalhadores que contribuem para a família no total do emprego (emprego vulnerável); (iii) proporção de pessoas empregadas que vivem com menos de 1 USD por dia (trabalhadores pobres); e (iv) taxa de crescimento do PIB por pessoa empregada (produtividade do trabalho). Os indicadores deverão ser desagregados por sexo e zonas urbanas/rurais.

³ Resolução 2007/2 O papel do sistema das Nações Unidas na promoção do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos E/2007/INF/2/Add.1

⁴ Comissão das Nações Unidas para o Desenvolvimento Social, E/CN.5/2008/L.8

Trabalho decente: conceito e objetivos estratégicos

O trabalho decente foi definido pela OIT e pela comunidade internacional como trabalho produtivo para mulheres e homens em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. O trabalho decente envolve oportunidades para um trabalho que: seja produtivo e ofereça uma remuneração justa; ofereça segurança no local de trabalho e proteção social para os trabalhadores e as suas famílias; ofereça perspectivas de desenvolvimento pessoal e encoraje a integração social; dê liberdade às pessoas para exprimirem as suas preocupações, para se organizarem e participarem nas decisões que afetem a sua vida; e garanta a igualdade de oportunidades e de tratamento para todos.

O trabalho é fundamental para o bem-estar das pessoas. Além de proporcionar um rendimento, o trabalho pode abrir caminho ao progresso económico e social, fortalecendo os indivíduos, as suas famílias e as suas comunidades. O trabalho é uma fonte de dignidade pessoal, estabilidade familiar, paz na comunidade e democracias que servem as pessoas. O trabalho decente é indispensável aos esforços para reduzir a pobreza e é um meio para atingir o desenvolvimento equitativo, inclusivo e sustentável em todos os países desenvolvidos e em vias de desenvolvimento.

O mundo precisa de mais e melhores empregos, sobretudo nas sociedades que sofrem de pobreza generalizada, e tais empregos devem ser sustentáveis. O trabalho decente para o desenvolvimento sustentável significa que, em termos sociais, tais empregos têm de estar abertos a todos de igual modo e que as correspondentes remunerações têm de ser equitativas. A desigualdade e a discriminação provocam frustração e raiva, sendo um motor para a desintegração social e a instabilidade política. O alargamento das oportunidades de trabalho decente a mais pessoas é um elemento crucial para tornar a globalização mais inclusiva e mais justa. Em termos económicos, os empregos têm de ser produtivos e capazes de competir num mercado competitivo. A nível ambiental, têm de envolver a utilização dos recursos naturais de maneira a conservar o planeta para as gerações futuras, sendo simultaneamente seguros para as mulheres e homens que trabalham e para a comunidade.

Infelizmente, o mundo enfrenta uma série de «défices» de trabalho decente. Apesar de um aumento de mais de 45 milhões de novos postos de trabalho, um total de 189,9 milhões de pessoas estavam desempregadas a nível mundial em 2007, e cinco em cada dez pessoas têm empregos que as deixam vulneráveis à pobreza e a riscos tais como rendimentos baixos ou inseguros, condições de trabalho perigosas e falta de seguro de saúde. Cerca de 487 milhões de trabalhadores a nível mundial não ganham o suficiente para conseguirem retirar as suas famílias do limiar da pobreza de 1 USD por dia e 1,3 mil milhões de trabalhadores e as suas famílias vivem com menos de 2 USD por dia⁵. As diferenças entre géneros persistem, com 49,1 por cento das mulheres em idade ativa empregadas em 2007, por oposição a 74,3 por cento dos homens.

Muitos trabalhadores veem negados os seus direitos fundamentais, sobretudo o de liberdade de associação e o direito de negociação coletiva. Estão vulneráveis à exploração e à discriminação, à falta de representação e de voz, e têm uma proteção desadequada contra a perda de rendimento em casos de acidente, doença, invalidez ou velhice. A turbulência económica global poderá significar que estes défices de trabalho decente irão agravar-se. Para 2008, estima-se que a turbulência económica devida sobretudo à agitação do mercado de crédito e ao aumento dos preços do petróleo e dos alimentos poderá estimular um aumento do desemprego em 5 milhões de pessoas⁶.

⁵ OIT, *Indicadores Chave do Mercado de Trabalho (KILM)*, 5.ª Edição (Genebra, OIT, 2007).

⁶ OIT, *Tendências Globais do Emprego janeiro 2008* (Genebra, OIT, 2008).

Para abordar estes défices e para colocar o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente no centro das políticas económicas e sociais, a Agenda do Trabalho Decente integra quatro objetivos estratégicos de igual importância numa abordagem equilibrada e integrada. Os quatro pilares da Agenda do Trabalho Decente, que são indissociáveis e interdependentes, e que se apoiam mutuamente, são⁷:

- Promoção do emprego através da criação de um ambiente institucional e económico sustentável, no qual:
 - Os indivíduos podem desenvolver e atualizar as capacidades e competências necessárias que lhes permitam estar ocupados de maneira produtiva para a sua realização pessoal e bem-estar comum;
 - Todas as empresas, públicas ou privadas, são sustentáveis para permitir o crescimento e a criação de mais oportunidades e perspetivas de emprego e de rendimento para todos; e
 - As sociedades podem atingir os seus objetivos de desenvolvimento económico, boa qualidade de vida e progresso social.
- Desenvolvimento e reforço de medidas de proteção social – segurança social e proteção laboral – que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais, incluindo:
 - O alargamento da segurança social a todos, incluindo medidas que facultem o rendimento mínimo a todos os que necessitam de tal proteção e a adaptação do seu âmbito e cobertura para ir de encontro às novas necessidades e incertezas criadas pela rapidez das mudanças tecnológicas, sociais, demográficas e económicas;
 - Condições de trabalho saudáveis e seguras; e
 - Políticas relativas a salários e rendimentos, horas e outras condições de trabalho, concebidas para assegurar uma justa parte dos frutos do progresso para todos e uma remuneração mínima essencial para todos os empregados que necessitem de tal proteção.
- Promover o diálogo social e o tripartismo como os métodos mais apropriados para:
 - Adaptar a implementação dos objetivos estratégicos às necessidades e circunstâncias de cada país;
 - Traduzir o desenvolvimento económico em progresso social e o progresso social em desenvolvimento económico;
 - Facilitar a formação de consenso em relação a políticas nacionais e internacionais que têm um impacto nas estratégias e programas de emprego e de trabalho decente; e
 - Tornar eficazes a lei e as instituições laborais, incluindo em relação ao reconhecimento da relação laboral, a promoção de boas relações industriais e a construção de sistemas de inspeção laboral eficazes.

⁷ OIT *Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa*, 97.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra 2008.

- Respeitar, promover e assegurar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que são particularmente significativos, como condições necessárias à realização plena de todos os objetivos estratégicos, observando:
 - Que a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para permitir que os quatro objetivos estratégicos sejam atingidos; e
 - Que a violação de princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada nem utilizada como uma vantagem comparativa legítima e que os padrões laborais não devem ser utilizados para fins de protecionismo comercial.

Finalidade do Guia prático

Requisitado e concebido como parte integrante de um processo interagências (através do CEB) e de um processo intergovernamental (através do ECOSOC), os objetivos do Guia prático são os seguintes:

- Ser uma «lupa» através da qual as agências podem olhar para ver o modo como as suas estratégias, políticas, programas e atividades estão interligados com os resultados do emprego e do trabalho decente e como podem reforçar esses resultados, inclusive através de planos de ação;
- Promover a gestão de conhecimentos e a partilha de ferramentas para integrar o emprego e o trabalho decente. Um site de Internet interativo permite aos utilizadores contribuírem para desenvolver e fazer uso de conhecimentos, políticas e ferramentas operacionais existentes, de modo a identificarem lacunas de conhecimentos e a colaborarem para o desenvolvimento e teste de novas ferramentas para preencherem tais lacunas;
- Sensibilizar e desenvolver capacidades, incluindo através da formação, para que as agências multilaterais, a comunidade de desenvolvimento internacional, os constituintes nacionais e a sociedade civil compreendam melhor a Agenda do Trabalho Decente e consigam implementá-la; e
- Ramificar-se ao nível dos países individuais e prestar assistência às Equipas Nacionais da ONU, aos constituintes e intervenientes nacionais, assim como a outros parceiros de desenvolvimento para a integração do emprego e do trabalho decente em enquadramentos de desenvolvimento nacional, promovendo, assim, a coerência política e a convergência de programas e contribuindo para o objetivo de reforma da ONU de «apresentar resultados como um só».

Componentes e estrutura do Guia prático

Para atingir os objetivos acima, o Guia prático tem vários componentes importantes que estão a ser desenvolvidos e implementados através de um processo inclusivo e participativo. Como tal, o Guia prático pode ser considerado como um processo e não como um produto acabado. Os componentes do Guia prático são:

- Uma lista de verificação, diagnóstico e sensibilização, com perguntas de autoavaliação. A lista de verificação está estruturada em secções que refletem os quatro pilares da Agenda do Trabalho Decente; as secções não estão separadas e fazem parte de uma abordagem integrada. A lista de verificação é indicadora dos tipos de perguntas que qualquer interveniente institucional na área económica e social – particularmente, uma agência multilateral – pode fazer a si mesmo para avaliar e otimizar o impacto das suas políticas, estratégias, programas e atividades relativas ao emprego e ao trabalho decente. Os resultados da autoavaliação podem ser úteis para o desenvolvimento de planos de ação e para ter linhas de base para medir e relatar os progressos da integração do emprego e do trabalho decente;
- Um site de Internet interativo (<http://cebtoolkit.ilo.org>) para gerir conhecimentos e partilhar as ferramentas de integração do emprego e do trabalho decente. A plataforma oferece ferramentas para as quais contribuem as agências ou os intervenientes nacionais. As ferramentas podem incidir sobre «como fazer» ou serem baseadas em conhecimentos, boas práticas e lições aprendidas em diferentes países e regiões do mundo. Os utilizadores podem indicar as suas ferramentas, aceder às ferramentas de outros na rede de partilha de conhecimentos, dar «feedback», identificar lacunas de conhecimento e organizar «e-fóruns» para colaborar com outros no desenvolvimento e teste de novas ferramentas para áreas específicas de aplicação pretendida;
- Um componente de reforço de capacidades e sensibilização que terá materiais e esquemas de formação e de promoção para permitir que as agências multilaterais, os constituintes, a comunidade de desenvolvimento internacional e a sociedade civil compreendam melhor e consigam implementar a Agenda do Trabalho Decente de forma mais eficaz;
- Aplicação do Guia prático ao nível nacional. Inicialmente, a lista de autoavaliação foi preparada para utilização institucional por parte de agências integrantes do CEB. O presente documento apresenta uma lista de verificação para utilização ao nível nacional.

Aplicação do Guia prático ao nível dos países individuais

Ao nível nacional, a abordagem do Guia prático pode ser utilizada por:

- A Equipa Nacional da ONU (UNCT), coletivamente e como agências individuais, para:
 - Avaliar como a ajuda ao desenvolvimento e quadros de programação, tais como o Plano-Quadro das Nações Unidas de Ajuda ao Desenvolvimento (UNDAF), o Documento sobre Estratégias de Redução da Pobreza (DERP) ou o Programa One UN, influenciam direta ou indiretamente os resultados do emprego e do trabalho decente e como otimizar tais resultados;
 - Partilhar conhecimentos, experiências práticas e lições aprendidas para promover o emprego e o trabalho decente;
 - Determinar a divisão estratégica do trabalho e a colaboração estratégica com base no respeito pelos respetivos mandatos e competências das agências, assim como promover abordagens multidisciplinares e multisetoriais para funcionar efetivamente como Uma ONU em relação ao emprego e ao trabalho decente; e
 - Identificar e ter uma base prática para a colaboração com um vasto leque de intervenientes económicos e sociais, sobretudo com os intervenientes no mundo do trabalho – Ministérios do Trabalho e organizações de empregadores e de trabalhadores, para atingir o objetivo partilhado e comum do trabalho decente.
- Intervenientes nacionais – governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e outros parceiros para o desenvolvimento – para rever o enquadramento de desenvolvimento nacional, tal como um plano de desenvolvimento nacional de cinco anos ou a médio prazo, relativamente ao seu impacto e implicações para o emprego e trabalho decente. O Guia prático pode ser utilizado, por exemplo, para promover a coerência das políticas dos diferentes intervenientes nacionais para que o ambiente geral seja propício ao emprego pleno e produtivo e ao trabalho decente para todos. As prioridades e enquadramento de desenvolvimento do país determinam, naturalmente, o contexto e impulso do trabalho da UNCT.

Os Estados Membros presentes na sessão do ECOSOC de 2007 deram especial ênfase à dimensão nacional do Guia prático. Especificamente, a Resolução do ECOSOC:

«solicita que os fundos, programas e agências especializadas das Nações Unidas, incluindo agências não residentes, assim como as instituições financeiras internacionais, dentro das condições dos seus mandatos, promovam sinergias e a colaboração estratégica, com o envolvimento dos parceiros relevantes, incluindo os Governos e os representantes dos empregadores e dos trabalhadores, para a formulação e apresentação de resultados específicos relacionados com os objetivos do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente ao nível nacional, apoiando as estratégias e programas nacionais, incluindo os programas nacionais de trabalho decente orientados pela Organização Internacional do Trabalho»⁸.

⁸ E/2007/L.14; <http://www.un.org/ecosoc/julyhls/cs2007.shtml>

A tradução deste documento para português foi efetuada
por Maria Isabel Oliveira, sendo a revisão e edição pela OIT
da responsabilidade de Anita Amorim, Nuno Martins e Joana Borges.

Avaliação ao Nível Nacional

Estrutura da lista de avaliação

O primeiro passo da aplicação do Guia prático a nível nacional é fazer um balanço de como o desenvolvimento nacional/quadro de programação afeta o emprego e o trabalho decente no país e onde e como se pode fazer melhorias. O Guia prático oferece uma lista de perguntas de diagnóstico e sensibilização para realizar tal exercício de avaliação ou de balanço.

Uma publicação anterior do Guia prático¹ oferecia uma lista de verificação para cada agência no sistema multilateral utilizar ao nível institucional ou global, para determinar sistematicamente por si mesma como as suas políticas, programas e atividades estão interligados com os resultados do emprego e do trabalho decente. O presente documento adapta a lista de verificação especificamente para a utilização ao nível nacional.

A lista de verificação está dividida em capítulos, de modo a refletir os quatro pilares da Agenda do Trabalho Decente, tal como foram definidos pela OIT e globalmente apoiados, por todos os países e regiões. Foi atribuída uma cor diferente a cada capítulo para facilitar a sua identificação (cor-de-rosa para a criação de postos de trabalho e o desenvolvimento de empresas, verde para a proteção social, amarelo para as normas e direitos no trabalho e laranja para a governação e o diálogo social). Sob cada pilar, há um número de secções que refletem a natureza multifacetada, complexa e interligada dos objetivos do emprego e do trabalho decente, assim como o vasto leque de áreas de políticas e programas que afetam ou são afetadas pelo emprego e pelo trabalho decente.

O tamanho de cada capítulo não é indicador da importância dada a qualquer um dos pilares de trabalho decente. Ao invés, certos elementos chave – uma abordagem baseada nos direitos, no diálogo social e no envolvimento de parceiros tripartidos na conceção de políticas e programas – são integrados noutras partes da lista de avaliação. Na mesma linha, a lista de verificação sublinha não só a dimensão quantitativa como também a dimensão qualitativa do trabalho, e usa uma «lente de igualdade de géneros» em todo o documento.

Para sensibilizar relativamente às diferentes dimensões da Agenda de Trabalho Decente e para facilitar o processo de identificação da relação entre as diferentes áreas de políticas de emprego e trabalho decente, cada secção da lista de verificação é precedida por um breve texto de introdução.

A mesma também inclui três tipos de caixas de recursos – ferramentas «como fazer», ferramentas baseadas em conhecimentos, boas práticas e lições aprendidas em diferentes países e regiões do mundo – que podem ser preenchidas com contribuições dos membros da UNCT e de outros intervenientes económicos e sociais.

¹ Conselho Executivo de Coordenação das Nações Unidas, *Guia prático para a Integração do Emprego e do Trabalho Decente* (Genebra, OIT, 2007).

Orientações para a avaliação individual de país

As orientações abaixo apresentadas destinam-se a ajudar a Equipa Nacional da ONU, coletivamente e como agências individuais, a aplicar a lista do Guia prático da maneira mais útil e eficaz possível para apresentação de resultados de emprego e trabalho decente. Os governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e outros intervenientes nacionais e parceiros para o desenvolvimento também poderão considerar que as orientações são úteis para aplicar a lista de verificação e melhor compreender ou avaliar o impacto direto ou indireto das suas políticas, programas e atividades relativas ao emprego e ao trabalho decente.

1. Perguntas sobre a avaliação ao nível nacional

Porque deve a UNCT aplicar a lista de verificação do Guia prático para realizar uma avaliação ao nível nacional?

Para que uma UNCT, coletivamente e como agências individuais, possa fazer um balanço sistemático de como pode apoiar um país mais eficazmente, de modo a atingir prioridades de desenvolvimento nacionais e cumprir com os compromissos internacionais relativos ao emprego e ao trabalho decente e, assim, contribuir também para atingir os ODM. Os utilizadores podem aplicar a lista de verificação do Guia prático para avaliar o desenvolvimento nacional conjunto/quadro de programação (UNDAF, DERP, Programa One UN dos países piloto One UN, ou o plano de desenvolvimento de um país) relativamente ao impacto no emprego e trabalho decente e como melhorar tais resultados; e como as políticas, programas e atividades de agências individuais (os programas nacionais das agências, tais como o Programa Nacional de Trabalho Decente da OIT) contribuem para tais resultados.

A aplicação da lista de verificação do Guia prático ao nível nacional não se destina a ser uma auditoria externa. O objetivo é ter um exercício interno verdadeiramente útil, assim como uma abordagem prática que permita às agências da UNCT e aos constituintes nacionais trabalharem de modo mais eficiente e eficaz para atingir objetivos partilhados e comuns, incluindo a utilização de uma base sólida para identificar onde deverá existir uma colaboração estratégica para atingir os objetivos.

O que implica a avaliação ao nível nacional?

Idealmente, a aplicação da lista de verificação do Guia prático deverá ser efetuada em dois níveis: a um nível para rever o UNDAF, o DERP, o Programa One UN ou qualquer outro quadro de desenvolvimento concebido, acordado e apoiado em conjunto por toda a UNCT, juntamente com o governo e os constituintes nacionais; e, a outro nível, para rever as políticas, os programas e as atividades das agências individuais em relação a como estão a contribuir para os resultados do emprego e do trabalho decente dentro do UNDAF/DERP/Programa One UN e como parte do programa nacional de uma agência.

Para usar o Guia prático, a UNCT, coletivamente e como agências individuais, ou os constituintes nacionais podem dar os seguintes passos:

- i. Ler toda a lista de verificação para compreender a natureza integrada dos quatro pilares da Agenda do Trabalho Decente e o vasto leque de áreas de políticas sob cada pilar que afetam ou são afetadas pelo emprego e pelo trabalho decente.

- ii. Responder às questões da lista de verificação do Guia prático. Para assinalar Sim ou Não nas caixas da lista de verificação, as respostas devem ser baseadas em critérios objetivos – para que as bases sobre as quais a avaliação é efetuada sejam claras e possam ser utilizadas para desenvolver propostas de melhorias e para monitorizar o progresso subsequente. Uma lista de elementos objetivos é indicada na Secção 2, abaixo.
- iii. Identificar os vários tipos de ferramentas (as explicações e os exemplos de ferramentas são apresentados na Secção 3) disponíveis e que podem ser partilhadas com outros para promover o emprego e o trabalho decente. Identificar igualmente as lacunas de conhecimento e a necessidade de ferramentas novas ou melhores em áreas específicas da aplicação pretendida.
- iv. Assegurar uma coordenação e comunicação estreitas entre o gabinete do país e a sede de cada agência na aplicação do Guia prático, de modo a partilhar experiências e os resultados das avaliações.
- v. Preparar um relatório – que não só reúna as respostas da lista de verificação como apresente informações úteis para debate dentro da UNCT e com um círculo mais alargado para melhorar os resultados do emprego e do trabalho decente.
- vi. Identificar medidas práticas para fazer o acompanhamento dos resultados da avaliação.

É necessário responder a todas as perguntas da lista de verificação?

A lista de diagnóstico do Guia prático está amplamente organizada segundo os quatro pilares da Agenda do Trabalho Decente, tal como foram definidos e globalmente aprovados por todos os países e regiões. Visto que tais pilares não estão separados, mas fazem parte integrante de uma abordagem coerente, a lista de verificação não se destina a ter respostas opcionais. De modo a atingir os objetivos do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente, os quatro pilares são estratégicos e têm de ser levados em consideração.

É claro que cada país tem as suas próprias prioridades e cada agência dentro da UNCT tem o seu próprio mandato e que, compreensivelmente, poderão considerar que algumas secções da lista de verificação são mais relevantes do que outras. Porém, a resposta a todas as perguntas levará a UNCT a identificar realisticamente:

- Em primeiro lugar, os aspetos do emprego e trabalho decente que podem estar completamente fora do UNDAF/ DERP/Programa One UN e que são da responsabilidade dos constituintes nacionais ou de outros parceiros de desenvolvimento;
- Segundo, os aspetos de emprego e trabalho decente onde haja componentes limitadas no UNDAF/PRSP/Programa One UN, atividades limitadas ou abordagens diferentes das indicadas na lista de verificação; e
- Em terceiro lugar e de forma significativa, as áreas do UNDAF/DERP/Programa One UN onde haja oportunidades de enriquecer ou refinar políticas, programas ou atividades, integrando as implicações e resultados do emprego e trabalho decente.

Para as agências individuais, a resposta a todas as perguntas da lista de verificação permitirá identificar realisticamente: as áreas onde não possuem mandato ou capacidade para agir; as áreas onde têm atividades limitadas ou abordagens diferentes; e de forma significativa, as áreas onde já estão envolvidos ou podem envolver-se ou onde encontrem oportunidades para fortalecer as suas políticas, programas ou atividades, integrando o emprego e o trabalho decente.

Isto deverá resultar num quadro geral sob todos os objetivos estratégicos da Agenda do Trabalho Decente, e deverá ajudar a identificar tanto as oportunidades para parcerias e sinergias entre as diferentes agências da UNCT como as áreas em que a divisão do trabalho é uma abordagem mais eficiente e natural. Também significativamente, isto deverá ajudar a identificar o vasto leque de intervenientes económicos e sociais – agências governamentais, organizações de empregadores e de trabalhadores, investigadores, os meios de comunicação social, organizações da sociedade civil e outros parceiros para o desenvolvimento – que as agências da UNCT devem consultar e com os quais devem colaborar para promover eficazmente o emprego e o trabalho decente.

Quem deverá levar a cabo a avaliação ao nível nacional?

Para aplicar a lista de verificação do Guia prático para rever o UNDAF/DERP/Programa One UN, deverá haver representantes de todas as agências na UNCT, idealmente o chefe da agência, juntamente com funcionários responsáveis pelos programas e técnicos que abranjam diferentes componentes do programa. Para utilizar a lista de verificação para rever as suas políticas, programas e atividades, uma agência pode decidir formar uma equipa para este exercício que inclua funcionários tanto ao nível nacional como ao nível da Sede e continuar a centrar os seus esforços para maximizar os resultados do emprego e do trabalho decente. É crucial que cada agência assegure uma coordenação e comunicação adequada entre o gabinete nacional e a sede – para que possam aprender com a experiência de realização da autoavaliação e para que os resultados dos exercícios ao nível institucional e ao nível do terreno sejam partilhados.

É essencial que todos os envolvidos na utilização da lista de verificação do Guia prático estejam familiarizados com a Agenda do Trabalho Decente e com o Guia prático. Antes de realizar o exercício, poderá ser organizada uma sessão de informação com o apoio da OIT.

A lista de verificação do Guia prático pode ser utilizada por outros?

A lista de verificação do Guia prático é um instrumento de autoavaliação e de sensibilização. Pode também ser utilizada por intervenientes nacionais – agências governamentais, organizações de empregadores e de trabalhadores, organizações da sociedade civil, parlamentares, investigadores – para melhor compreender aquilo que afeta a quantidade e qualidade do emprego num país e para fazer triagem de políticas, programas e atividades na área económica e social ou do plano de desenvolvimento nacional para ver como se pode promover a coerência política e a convergência de programas para atingir o objetivo comum do trabalho decente para todos.

Como pode ajudar a OIT?

Em resposta ao CEB e ao ECOSOC, foi formada uma equipa da OIT para fornecer ajuda e assistência às agências e aos constituintes para o exercício. Além das presentes orientações, a equipa da OIT está preparada para visitar uma agência ou um país, para se encontrar com os funcionários responsáveis, apresentar o Guia prático, explicar e esclarecer os componentes e debater as formas de ajuda ou colaboração apropriadas. As diferentes formas de colaboração podem ser as seguintes: (i) a UNCT ou os intervenientes nacionais fazem o balanço por si mesmos, mas têm acesso a membros específicos da equipa da OIT que podem ser contactados por telefone ou correio eletrónico para prestarem esclarecimentos, ajuda ou aconselhamento; ou (ii) a UNCT ou uma agência individual, um ministério governamental, ou uma organização de empregadores ou trabalhadores identifica para qual componente da aplicação do Guia prático gostaria de ter ajuda direta e um ou vários membros da equipa

da OIT poderão empreender missões de colaboração ao nível nacional; ou (iii) atividades de acompanhamento conjuntas. Os especialistas técnicos da OIT já têm muitas atividades em colaboração com outros membros da família ONU e com constituintes nacionais para promoção do emprego e do trabalho decente, particularmente através dos Programas Nacionais de Trabalho Decente.

2. Os elementos em que a avaliação a nível nacional se deve basear

A lista de verificação nacional do Guia prático tem uma série de perguntas com caixas de resposta Sim/Não. A resposta significativa a estas perguntas não se limita ao simples assinalar das caixas. Os elementos ou critérios têm de ser claramente identificados para que haja dados ou indicadores objetivos para estabelecer linhas de base, identificar lacunas e desafios chave, possuir informações realistas para (re)formular ou refinar políticas, programas e atividades, e conseguir monitorizar o progresso subsequente.

Sugere-se que, para cada secção da lista de verificação, se especifique e explique a base/critério para responder «Sim» a uma pergunta em particular, e se identifiquem claramente os papéis e responsabilidades de apresentação de resultados (a agência principal, agências colaboradoras e parceiros nacionais). Também poderão ser dadas razões para as respostas «Não» – as quais poderão indicar áreas fora do UNDAF/DERP/Programa One UN ou do plano de desenvolvimento do país ou áreas exteriores ao mandato de uma agência ou podem identificar áreas de ação futura, incluindo colaborações com constituintes nacionais para melhorar o emprego e o trabalho decente.

Os possíveis critérios objetivos estão listados abaixo e são dadas breves explicações para ajudar a demonstrar como os utilizadores podem determinar, justificar e explicar as respostas. São dados alguns exemplos de como estes elementos podem ser utilizados para definir linhas de base e indicadores para medir o progresso na apresentação de resultados de emprego e de trabalho decente:

- O desenvolvimento nacional/quadro de programação: o UNDAF, o DERP, o Programa One UN ou outra estratégia de desenvolvimento nacional, tal como o plano de desenvolvimento nacional a médio prazo, que tenha sido formulado a título consultivo e apoiado oficialmente pelo governo e pelos constituintes nacionais é a base de referência mais clara. Os elementos para avaliação podem ser componentes específicos dos documentos do âmbito oficial.
- O mandato da agência: A constituição de uma agência, a sua declaração de princípios, os seus padrões, declarações e objetivos políticos fundamentais fazem referência específica aos resultados do emprego e do trabalho decente. A agência pode ter a atribuição de responsabilidades específicas, incluindo dentro do UNDAF/DERP/ Programa One UN relativamente aos resultados de emprego e trabalho decente. O Programa Nacional de Trabalho Decente da OIT é um exemplo. Um indicador de medição do progresso pode ser a agência explicitar uma estratégia clara e um plano de implementação para cumprir o mandato relevante.
- O programa e afetação do orçamento: O UNDAF/DERP/ Programa One UN poderão destinar recursos especificamente para atividades relacionadas com o emprego e o trabalho decente. Uma agência também poderá ter previsto no seu próprio orçamento a promoção do emprego e do trabalho decente facultando o financiamento direto (empréstimos, bolsas, microcrédito) ou poderá utilizar recursos orçamentais de doadores/extra para projetos ou atividades destinadas explicitamente a promover o emprego e o trabalho decente. Um indicador do progresso poderá ser um aumento da percentagem de recursos do UNDAF/DERP/ Programa One UN

ou nos orçamentos das agências individuais dedicadas aos resultados do emprego e do trabalho decente.

- Diretivas ou orientações para a formulação, implementação, monitorização ou avaliação de políticas, programas ou atividades: o UNCT, coletivamente ou como agências individuais, por exemplo, pode ter uma diretiva obrigatória para que a avaliação de um país inclua uma revisão minuciosa da situação do mercado de trabalho ou para que as propostas para os projetos de investimento em estruturas incluam uma avaliação do impacto provável na criação e destruição de empregos, ou para que os programas de desenvolvimento agrícola garantam a não utilização de trabalho infantil. Uma agência poderá ter uma lista de verificação para integrar padrões laborais fundamentais na análise da pobreza nacional ou orientações operacionais para a utilização de técnicas geradoras de trabalho na resposta a crises ou em situações pós-conflito. Ou poderá igualmente especificar resultados de emprego e trabalho decente como condicionalismo num processo vinculativo para projetos, ou incluir o impacto na quantidade e qualidade do emprego como parte da avaliação de uma política, um programa ou uma atividade. O UNCT ou o governo pode também incluir os indicadores de emprego e trabalho decente nos seus relatórios sobre os progressos para alcançar os ODM. É de referir que tais diretivas ou orientações fariam parte das ferramentas que as agências ou os intervenientes nacionais têm para promover o emprego e o trabalho decente.
- Políticas, programas ou atividades com um foco direto: o quadro de desenvolvimento/assistência poderá ter componentes que visam diretamente o emprego e o trabalho decente. Uma agência pode ter, por exemplo, um programa de formação para os funcionários ou os constituintes sobre questões laborais e de emprego, uma atividade de colaboração com organizações de empregadores e de trabalhadores para promover o trabalho decente, ou atividades para eliminar o trabalho infantil, facilitar a transição dos jovens da escola para o trabalho, proteger os direitos dos trabalhadores migrantes, estabelecer micro e pequenas empresas, implementar o código de conduta relativo ao VIH/SIDA no mundo laboral. Uma agência pode visar políticas de contratação ou incluir cláusulas laborais na contratação pública. Poderá prestar aconselhamento político ao governo relativamente ao comércio, investimentos estrangeiros diretos, impostos, etc., que sejam favoráveis ao emprego.
- Investigação e gestão de conhecimentos: o UNCT, coletivamente ou como agências individuais, poderá encomendar/levar a cabo estudos, inquéritos, análises documentais, comunidades de práticas ou workshops como uma base para o desenvolvimento nacional/quadro de programação ou para melhorar as bases de conhecimentos das ligações entre políticas, programas e atividades em questões de emprego e de trabalho decente.
- Dados e estatísticas: o UNCT, coletivamente ou como agências individuais, pode regularmente (especificar com que regularidade) recolher informações quantitativas e qualificativas sobre o mercado laboral e a situação de emprego e de trabalho decente do país. Um indicador do progresso seria que os dados são recolhidos para uma lista de aspetos de trabalho decente cada vez mais detalhada e que tais dados são sistematicamente utilizados para informar sobre políticas, programas e atividades.
- Sensibilização e promoção: o UNCT, coletivamente ou como agências individuais, poderá ter atividades dedicadas à sensibilização para as preocupações com o emprego e o trabalho decente, por exemplo, através de publicações emblemáticas, eventos dos meios de comunicação social, seminários, etc.

Ao aplicar estes elementos à avaliação a nível nacional, o UNCT, coletivamente ou como agências individuais, ou os constituintes nacionais, deverão ter em conta uma série de considerações transversais importantes:

- O tipo e nível da aplicação: obviamente, será importante indicar se a referência é para o componente importante do UNDAF/DERP/Programa One UN ou apenas para uma atividade menor ou se a aplicação é ao nível nacional, ao nível local ou para setores específicos ou grupos-alvo. É também importante notar o tipo de política, programa ou atividade (por exemplo, serviços de aconselhamento, empréstimos, bolsas, formação, investigação, desenvolvimento de infraestruturas, etc.); assim como indicar os aspetos afetados do emprego e trabalho decente (por exemplo, remuneração obtida, promoção da igualdade de géneros, redução de desemprego, melhoria da segurança laboral, segurança ocupacional e melhoria da saúde, respeito do direito à organização e à negociação coletiva, etc.).
- O período de tempo: obviamente, é necessário estabelecer um período de tempo. As políticas, os programas e as atividades levados a cabo por uma agência há mais de cinco anos poderão ter perdido a relevância ou a utilidade. Um período de tempo que não ultrapasse os três anos precedentes e, sobretudo, atividades que ainda estejam a decorrer seriam mais apropriados. Caso uma atividade seja planeada para o futuro, deve ser indicada a data de início esperada.
- As dimensões de género: as políticas, os programas e as atividades podem afetar de modo diferente ou não abordar especificamente as necessidades e preocupações das mulheres, dos homens, das raparigas e dos rapazes, as quais são frequentemente distintas. Deve ser esclarecido se e como o UNCT, coletivamente e como agências individuais, tem em conta as dimensões de género ao considerar as questões laborais e de emprego.
- Os grupos-alvo: devem ser tomados em conta os beneficiários diretos das políticas, programas e atividades. Por exemplo, será que o UNDAF/DERP/Programa One UN incide sobre os trabalhadores da economia informal ou sobre outros grupos vulneráveis, tais como populações indígenas, grupos afetados por trabalho infantil e trabalho forçado, jovens ou idosos, trabalhadores com deficiências, trabalhadores migrantes, etc.
- Consultas e cooperação: quem foi consultado e quem colabora na apresentação de componentes do UNDAF/DERP/Programa One UN ou nas políticas, nos programas ou nas atividades de uma agência relacionados com o emprego e o trabalho decente – que agências governamentais, organizações de empregadores e de trabalhadores, organizações da sociedade civil, parceiros de desenvolvimento não pertencentes à ONU, etc.? Quais são as agências específicas encarregues da responsabilidade de apresentar um resultado de emprego e de trabalho decente?

3. Ferramentas para integração do emprego e do trabalho decente

Como componente da avaliação ao nível nacional, o UNCT, coletivamente e como agências individuais, deverá identificar e avaliar as ferramentas que possui para melhorar os resultados do emprego e do trabalho decente nas suas áreas de competência, de modo a poder partilhá-los com outros países, agências e constituintes nacionais. A base de conhecimentos irá continuar a aumentar ao longo do tempo, com contribuições de todo o sistema multilateral e de diferentes países e regiões. Todos são encorajados a participarem na comunidade de prática – a contribuir com ferramentas e recursos que possuem atualmente; a identificarem lacunas de conhecimentos e a sugerirem melhorias para atingir os resultados de emprego e de trabalho decente; e a expandirem, aprofundarem e adaptarem a «caixa de ferramentas» a áreas específicas de aplicação pretendida.

As ferramentas poderão ser de vários tipos:

- Ferramentas de «como fazer»: manuais de operações, diretivas institucionais, orientações discricionárias, Convenções, Recomendações, Códigos de Conduta, materiais de formação, etc. relativos à integração dos resultados do emprego e trabalho decente em quadros e políticas de assistência ao desenvolvimento, programas e atividades de agências, como promover o empreendedorismo entre as mulheres e os jovens, como promover o desenvolvimento económico local gerador de emprego, como melhorar a proteção social para trabalhadores na economia informal, como levar a cabo uma auditoria de géneros, etc. Também podem encontrar-se ferramentas de promoção: mensagens para os meios de comunicação social, vídeos promocionais, materiais educacionais e de sensibilização, tais como materiais explicativos de como a integração do emprego e do trabalho decente é uma estratégia vantajosa para todos ou de como é essencial envolver os ministérios do trabalho e as organizações de empregadores e de trabalhadores como intervenientes fundamentais no mundo do trabalho na formulação, implementação, monitorização e avaliação de atividades de promoção do trabalho decente.
- Ferramentas baseadas em conhecimentos: resumos de políticas e resultados da investigação, tais como os relativos ao impacto dos acordos de comércio livre, subsídios agrícolas ou políticas de eficiência energética sobre o emprego e o trabalho decente; dados e estatísticas do mercado de trabalho e indicadores do trabalho decente; relatórios de avaliação de programas e projetos que direta ou indiretamente têm impacto em mais e melhores empregos; redes de partilha de conhecimentos entre instituições dentro do país e com outros países (incluindo uma lista de peritos e consultores por especialização temática e geográfica), etc.
- Boas práticas e lições aprendidas: da experiência das políticas e experiência prática daquilo que funciona, do que não funciona, dos fatores que levam ao sucesso ou ao insucesso, do âmbito de reprodução, adaptação e intensificação. As «boas» práticas podem ser avaliadas em termos da sua inovação ou criatividade e o seu impacto em termos de eficiência, relevância ou sustentabilidade na integração do emprego e do trabalho decente para todos.
- Referências e sites de Internet: para informações adicionais, mais detalhadas.

4. Acompanhamento da avaliação ao nível nacional:

Visto que a avaliação está direcionada para ajudar o sistema multilateral a apoiar os países a atingirem os objetivos do emprego e do trabalho decente de modo mais eficaz e eficiente, é importante identificar as medidas de acompanhamento:

Informações sobre a avaliação: O UNCT, coletivamente e como agências individuais, pode desejar elaborar um relatório sobre a avaliação, que poderá conter as seguintes informações:

- Informações de base: explicam como a avaliação a nível nacional foi levada a cabo – como o UNCT se organizou, quem (nível de responsabilidade) esteve envolvido, o período de tempo, os problemas encontrados e as lições aprendidas.
- A lista de verificação da avaliação preenchida: seria útil elaborar o relatório por secções para cada um dos quatro capítulos, refletindo os quatro pilares estratégicos da Agenda do Trabalho Decente, seguindo a estrutura do Guia prático. Para cada secção, analisar e resumir os resultados:
 - Onde as caixas do «Sim» foram assinaladas, indicar os elementos objetivos utilizados para determinar que, por exemplo, o crescimento do emprego e o emprego direcionado para os mais desfavorecidos foi promovido. Vários critérios poderão ser relevantes e todos deverão ser explicados;
 - Assegurar a inclusão de informações transversais; por exemplo, se os géneros foram integrados, se os parceiros sociais foram consultados;
 - Onde as caixas do «Não» foram assinaladas, identificar as razões pelas quais o quadro ou políticas de desenvolvimento, programas ou atividades de uma agência, por exemplo, não promoveram a segurança no local de trabalho ou não ofereceram seguro de saúde para trabalhadores da economia informal. É importante identificar problemas, lacunas e desafios, tal como relatar os sucessos – visto que estes devem ser o foco da ação para melhorar os resultados do emprego e do trabalho decente. De igual modo, é fundamental identificar áreas fora do mandato ou da capacidade de uma agência – visto que elas poderão ajudar a definir a divisão de trabalho e uma possível colaboração com outras agências no UNCT e também com outros parceiros nacionais e internacionais.
- Anexos/informações adicionais: Também é essencial que faça parte do relatório:
 - A lista de verificação preenchida com todas as caixas de Sim/Não assinaladas;
 - Uma lista das ferramentas que o UNCT deseje colocar no sítio interativo de Internet do Guia prático;
 - Documentação, endereços de Internet, códigos e detalhes de projeto para justificar os critérios usados na avaliação.

Medidas de acompanhamento: O UNCT, coletivamente e como agências individuais, pode usar a avaliação produtivamente para identificar e fazer o acompanhamento com uma série de medidas concretas:

- Rever, ajustar ou refinar a estratégia do UNDAF/DERP/Programa One UN, particularmente de forma a conseguir tomar em consideração a maneira como as políticas, os programas ou as atividades têm um impacto direto ou indireto nos resultados do emprego e do trabalho decente;
- Utilizar os resultados para dialogar com o governo, as organizações de empregadores e de trabalhadores e outros intervenientes nacionais sobre como promover eficazmente o emprego e o trabalho decente;
- Esclarecer a divisão de responsabilidades entre agências para apresentar resultados como um só de modo mais eficaz, incluindo a identificação de potencialidades para uma colaboração realista entre agências e com constituintes nacionais e outros parceiros de desenvolvimento;
- Partilhar resultados da avaliação com os funcionários de cada agência ao nível nacional e ao nível da sede, e debater sobre a melhor maneira de aproveitar os resultados e sobre como trabalhar mais eficientemente dentro do UNCT para ajudar o país a atingir os seus objetivos;
- Identificar lacunas de conhecimento e as ferramentas e os recursos necessários para se satisfazerem necessidades específicas de aplicação e fazer sugestões para o desenvolvimento de ferramentas e a expansão da base de conhecimentos;
- Identificar necessidades de reforço de competências e de promoção relativas ao emprego e ao trabalho decente e propor maneiras de satisfazer tais necessidades.

Lista de Verificação Nacional

Criação de Emprego e Desenvolvimento das Empresas

Sem emprego produtivo, decente e livremente escolhido, os objetivos de um nível de vida decente, desenvolvimento social e económico e realização pessoal são ilusórios. O emprego produtivo e decente também é o caminho mais eficaz para a erradicação da pobreza.

O problema fundamental na maior parte dos países é que a criação de emprego não acompanhou o crescimento económico. As elasticidades do emprego (o aumento da percentagem do emprego associada ao crescimento do PIB em 1 ponto percentual) foram reduzidas. Nos últimos anos, o desempenho do crescimento económico não foi igualado pelo desempenho na criação de emprego e, no atual contexto económico, com as taxas de crescimento económico a caírem e a crise financeira e os crescentes preços do petróleo a empurrarem o mundo para a recessão, o desafio da criação de emprego é ainda maior.

Talvez o aspeto mais preocupante do défice de empregos é o impacto que o mesmo tem nos jovens; sem empregos decentes, corremos o grave perigo de desapontar a geração do Milénio. O risco de desemprego para um jovem é, pelo menos, três vezes mais elevado do que o risco de desemprego para os adultos. E é ainda mais difícil para as mulheres jovens entrarem, competirem e terem sucesso no mercado de trabalho, apesar de frequentemente apresentarem melhores resultados relativamente aos homens no sistema educativo.

O desemprego registado é apenas a «ponta do icebergue». Em muitos países, o problema mais grave é o do subemprego, que se manifesta sob diferentes formas, incluindo a dos trabalhadores que involuntariamente não trabalham a tempo inteiro ou que aceitam empregos abaixo das suas qualificações ou competências. Cada vez mais trabalhadores que não conseguem aceder ao emprego formal acabam na economia informal, onde o trabalho é realizado para além do alcance das leis formais e dos mecanismos de aplicação da lei, além de ter uma produtividade baixa, ser inseguro e mal remunerado e não ter proteção social. A procura de emprego também resultou em milhões de trabalhadores, uma proporção crescente dos quais são mulheres, que se deslocam – das zonas rurais para as zonas urbanas e para além das fronteiras nacionais. Quando as pessoas não conseguem encontrar emprego nas suas comunidades e sociedades, procuram-no noutros locais. A migração laboral facilmente se torna numa fonte de tensões económicas, sociais e políticas, já para não falar do tráfico humano. Hoje em dia, mesmo quando as pessoas têm emprego, o seu nível de insegurança e incerteza é considerável; preocupam-se com o facto de estarem empregadas no futuro e de conseguirem alimentar as suas famílias. Sem esquemas de proteção social e redes de segurança social eficazes, a maior parte das pessoas não pode dar-se ao luxo de estar assumidamente desempregada. Têm de trabalhar bastante e durante muitas horas, mas em empregos de baixa produtividade e precários, onde não ganham o suficiente para se sustentarem a si e às suas famílias – são os «trabalhadores pobres».

Infelizmente, muitas prescrições políticas não visam a criação de emprego como um objetivo explícito das políticas económicas e sociais, mas como um resultado residual ou esperado de tais políticas. É necessário abandonar esta prática de encarar o emprego pleno e produtivo como uma reflexão posterior e, ao invés, incorporar preocupações laborais mais explícitas e dimensões sociais na fase de formulação de políticas e na avaliação de escolhas de políticas.

Uma abordagem mais holística à coerência política para promover mais e melhor emprego deveria igualmente dar atenção específica ao desenvolvimento das empresas e à promoção de empresas sustentáveis. Particularmente, no presente contexto de crise financeira, uma estratégia para a promoção de empresas sustentáveis ajudaria a assegurar um possível e importante papel por parte do investimento privado, sobretudo de empresas mais pequenas, na prevenção da recessão ou no estímulo de uma recuperação rápida. Apesar de as grandes empresas terem uma grande influência no emprego, na maior parte dos países, uma grande e crescente parte da criação de emprego pertence às pequenas e médias empresas, incluindo as cooperativas. As medidas para desbloquear o potencial de as empresas criarem mais e melhores empregos são, assim, essenciais. As políticas melhoradas, os regulamentos, a formação empresarial, o acesso ao financiamento e às tecnologias, o desenvolvimento de mercado e o estabelecimento de organizações ajudariam ao desenvolvimento empresarial e a promover empresas sustentáveis. Um quadro político, jurídico, judicial e financeiro que reduza os custos de estabelecimento e funcionamento de uma empresa, incluindo procedimentos simplificados de registo e de licenciamento, normas e regulamentos apropriados, incluindo os relativos à defesa dos direitos de propriedade, assim como o estabelecimento de impostos razoáveis e justos, ajudarão os novos empreendedores a iniciarem-se na economia formal bem como os negócios informais já existentes. Um ambiente propício ao crescimento ou à transformação de empresas numa base de sustentabilidade deve combinar a legítima procura do lucro – um motor fundamental do crescimento económico – com uma necessidade de desenvolvimento que respeite a dignidade humana, a sustentabilidade ambiental e o trabalho decente.

Mais informações e ferramentas em:

<http://cebt toolkit.ilo.org/themes/employment-creation-and-enterprise-development>

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

Todas as organizações internacionais, mesmo as que não lidam diretamente com questões económicas e financeiras, deverão promover, contribuir ou, pelo menos, não prejudicar o crescimento económico do país. O problema que a maior parte dos países enfrenta é que o crescimento económico não se traduz necessariamente na criação de mais e melhores postos de trabalho, sobretudo para os pobres e excluídos.

Os indicadores que medem a capacidade de uma economia criar suficientes oportunidades de emprego para a sua população podem oferecer informações valiosas sobre o desempenho geral do desenvolvimento da economia. Tais indicadores incluem taxas de desemprego, rácios de emprego-população, taxas de emprego, e a intensidade do crescimento do emprego ou a elasticidade do emprego relativamente ao rendimento – este último indicador mede qual o crescimento de emprego associado a 1 ponto percentual do crescimento económico. A redução do conteúdo do emprego no crescimento é uma questão de preocupação política.

A adoção do propósito 1.B sob o Objetivo de Desenvolvimento do Milénio 1 confirma que atingir o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos, incluindo mulheres e jovens, é o caminho sustentável para sair da pobreza. O «caminho do emprego para a redução da pobreza» tornou-se central e influente no debate sobre o desenvolvimento e na cooperação para o desenvolvimento. A integração explícita do emprego e do trabalho decente no crescimento económico e nas políticas de redução da pobreza ajuda a maximizar os benefícios para as pessoas e a assegurar que o crescimento é sustentável e inclusivo.

A situação dos «trabalhadores pobres» é uma questão que merece especial atenção – sobretudo em países onde a economia formal é pequena, muitas mulheres e homens trabalham, frequentemente de forma árdua e durante muitas horas, mas são incapazes de ganhar o suficiente para conseguirem retirar as suas famílias da pobreza.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
1.1	Visam expressamente promover o crescimento económico no país?	☐	☐
1.2	Consideram expressamente o impacto de tal crescimento na criação de emprego para diferentes grupos de mulheres e homens?	☐	☐
1.3	Dão deliberadamente ênfase ao crescimento «rico em emprego», ou seja um modelo de crescimento económico que cria mais e melhores empregos?	☐	☐
1.4	Dão ênfase ao crescimento «a favor dos pobres», ou seja um modelo de crescimento económico que incida sobre as mulheres e os homens pobres em zonas rurais e urbanas?	☐	☐
1.5	Dão prioridade à criação de mais e melhores empregos como estratégia para erradicar a pobreza e atingir os ODM?	☐	☐
1.6	Fazem do emprego um objetivo central das estratégias de desenvolvimento nacional?	☐	☐
1.7	Consideram não apenas o número mas também a qualidade dos postos de trabalho criados (nível de salário ou rendimento, condições de trabalho, cobertura da segurança social, direitos dos trabalhadores)?	☐	☐
1.8	Dão especial atenção aos «trabalhadores pobres», ou seja os trabalhadores que não ganham o suficiente para conseguirem sair e retirar as suas famílias do limiar da pobreza de 1 USD ou 2 USD por dia?	☐	☐
1.8.1	Em caso afirmativo , recolhem estatísticas sobre a população pobre em relação ao número/características dos trabalhadores?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

A2. Promover a produtividade

Os países desenvolvidos e em desenvolvimento preocupam-se com a melhoria da produtividade, porque esta é a melhor fonte para o aumento do nível de vida, e também o caminho sustentável para sair do trabalho pobre e a base da competitividade nos mercados globais.

Geralmente, os pobres são pobres não por não terem trabalho (o desemprego não é um bom indicador da pobreza), mas devido à baixa produtividade e à baixa remuneração do seu trabalho. O aumento da produtividade – e o assegurar de que os ganhos da produtividade são distribuídos de forma equitativa entre lucros para os empresários e investidores, e remunerações mais elevadas e melhores condições de trabalho para os trabalhadores – é, assim, fundamental para os esforços de redução da pobreza. O ciclo virtuoso da produtividade, emprego e desenvolvimento também é alimentado através do lado de investimento da economia, quando os ganhos da produtividade são reinvestidos pelas empresas em inovações de produtos e processos, melhorias de instalações e equipamentos, e medidas de expansão para novos mercados, o que incentiva o aumento do rendimento e da produtividade.

A produtividade refere-se à eficiência com que os recursos são utilizados. A produtividade pode ser medida em termos de todos os fatores de produção combinados (produtividade total de fatores) ou em termos da produtividade do trabalho, que se define pelo rendimento ou valor acrescentado dividido pela quantidade de trabalho utilizada para criar o rendimento. A produtividade do trabalho aumenta quando o valor acrescentado aumenta através de uma melhor utilização, coordenação, etc., de todos os fatores de produção. O valor acrescentado pode aumentar quando o trabalho funciona de maneira mais inteligente, mais forte ou mais rápida, ou com competências melhores, mas também aumenta com a utilização de mais e melhor maquinaria, redução do desperdício de insumos, ou com a introdução de inovações tecnológicas.

Em alguns casos, os efeitos de deslocamento de emprego do crescimento da produtividade não podem ser evitados. Porém, a longo prazo e a nível agregado, não existe uma troca necessária entre o crescimento da produtividade e do emprego num país. Os ganhos da produtividade podem entrar na macroeconomia para que as perdas de postos de trabalho num local ou setor possam ser compensadas por aumentos de postos de trabalho noutra área ou outro setor.

As atividades de agências multilaterais podem ter um impacto direto ou indireto na produtividade do trabalho. Podem, por exemplo, melhorar a educação e a formação da mão de obra ou prestar aconselhamento sobre as relações entre a produtividade, o crescimento e o emprego.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
2.1	Abordam expressamente o impacto sobre a produtividade e medem tal impacto?	☐	☐
2.2	Consideram expressamente a forma como o crescimento da produtividade pode criar ou destruir postos de trabalho para mulheres e homens?	☐	☐
2.3	Abordam a questão de como os ganhos da produtividade são distribuídos e quem beneficia deles – apenas os empregadores/capitalistas ou também os trabalhadores?	☐	☐
2.4	Visam melhorar a produtividade do trabalho em zonas rurais?	☐	☐
2.5	Visam melhorar a produtividade do trabalho na economia informal?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

A3. Promoção de um contexto macroeconómico favorável ao emprego

Os principais instrumentos das políticas macroeconómicas são: a política monetária para gerir as taxas de juro e a massa monetária de um país; a política fiscal para gerir os impostos e os gastos públicos; e as políticas comerciais e cambiais para gerir a integração nos mercados mundiais. A estabilidade macroeconómica e uma boa gestão da economia são determinantes fundamentais do clima de investimento e do crescimento económico. Mas as políticas macroeconómicas também afetam a criação de emprego, o desenvolvimento empresarial e o trabalho decente não só através de investimentos e do crescimento económico, mas também através da redução da insegurança devida à instabilidade económica ou à inflação, ajudando a reduzir a pobreza e a desigualdade, e a apoiar os recursos das políticas sociais em geral.

Apesar de as políticas macroeconómicas serem sobretudo da competência dos governos e dos bancos centrais, as organizações internacionais podem ter um papel na análise das atuais prescrições políticas e quadros institucionais, alertando os governantes, trabalhadores e empregadores para as implicações das suas escolhas, incluindo evitar os preconceitos em relação às zonas rurais, onde vive a maioria da população dos países em desenvolvimento. As organizações internacionais podem prestar aconselhamento em relação a medidas, com base na experiência e na investigação em diferentes países, para a promoção de um ambiente macroeconómico estável, propício ao crescimento do emprego, ao desenvolvimento empresarial sustentável e a condições de trabalho dignas.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
3.1	Tentam promover especificamente um ambiente macroeconómico favorável à criação de emprego?	☐	☐
3.2	Aplicam metodologias para medir os impactos no emprego das políticas fiscais, monetárias ou cambiais?	☐	☐
3.3	Analisam a composição dos orçamentos públicos relativamente à proporção atribuída à promoção do emprego e do trabalho decente?	☐	☐
3.4	Promovem ou apoiam uma política salarial e de rendimento?	☐	☐
3.5	Abordam o impacto da inflação no emprego e no desenvolvimento empresarial?	☐	☐
3.6	Abordam o impacto dos regimes de taxas de câmbio no emprego e no desenvolvimento empresarial?	☐	☐
3.7	Abordam o impacto dos regimes de taxas de juro no emprego e no desenvolvimento empresarial?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»
● Manuais ● Orientações ● Diretivas ● Convenções e Recomendações ● Códigos de Conduta ● Materiais de formação ● Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos
● Resumos de políticas ● Investigação ● Dados e estatísticas ● Relatórios de avaliação ● Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas
● África ● Ásia e o Pacífico ● Médio Oriente ● América Latina e Caraíbas ● América do Norte ● Europa

A4. Investimentos

Os investimentos são efetuados pelo governo e pelo setor privado – tanto os investimentos diretos estrangeiros (IDE) como os investimentos locais do setor privado. Os investimentos por parte do governo em infraestruturas físicas, tais como estradas, energia, água, portos e telecomunicações, juntamente com os investimentos em capital humano, tal como na saúde e na educação básicas, são vitais para o crescimento da economia e para o desenvolvimento, para o bem-estar da população em geral, para o crescimento e viabilidade das empresas e, assim, para o número e qualidade dos postos de trabalho criados num país. O clima para os investimentos do setor privado é um determinante fundamental para o crescimento empresarial e para a criação de postos de trabalho (ver A5, abaixo). A escolha da tecnologia em novos investimentos determina não só a produtividade como o número de empregos criados ou destruídos. Também significativamente, a escolha da tecnologia tem um impacto na sustentabilidade ambiental – um modelo de investimento limpo deve conservar a utilização de energia.

Segundo o Banco Mundial, os gastos com infraestruturas representam cerca de 20 por cento do total de investimentos nos países em desenvolvimento e cerca de 40 a 60 por cento do investimento público. As políticas de investimento em infraestruturas podem assegurar que as opções geradoras de emprego tecnicamente viáveis e com eficiência de custos são utilizadas para criar postos de trabalho produtivos e decentes, e acelerar a redução da pobreza.

Porém, o desafio é o desenvolvimento da mistura apropriada de técnicas de investimento de capital e geradoras de trabalho, segundo as necessidades e os recursos de cada país. Os impactos de criação de emprego e redução da pobreza dos investimentos com estruturas geradoras de emprego dependem em grande medida da concepção dos programas e das condições locais. É necessário fazer a distinção entre redes de segurança baseadas no emprego, designadas por vezes de «workfare» e utilizadas como um mecanismo de emergência, por exemplo para combater a escassez de alimentos numa situação de crise, e os programas infraestruturais baseados no emprego, produtivos e com eficiência de custos, destinados a oferecer trabalho decente.

A experiência de tais programas infraestruturais baseados no trabalho, levada a cabo em muitos países, mostra que os mesmos são 10 a 20 por cento menos dispendiosos do que as técnicas com mais equipamento; reduzem as exigências cambiais estrangeiras entre 50 a 60 por cento; e criam entre três e cinco vezes mais emprego pelo mesmo investimento.

Os programas das agências multilaterais num país podem também envolver grandes decisões de investimento – seja em termos de financiamento direto ou indireto para novas infraestruturas, ou o aconselhamento que as agências oferecem aos constituintes nacionais em relação aos setores da economia nos quais investir ou à tecnologia a utilizar aquando do investimento, etc. O potencial de investimento pode ser maximizado em termos dos resultados do emprego e do trabalho decente, caso tais fatores sejam uma consideração específica nas decisões de investimento. Muitas vezes, antes de se aprovarem e implementarem grandes projetos de investimento, é necessário realizar estudos de impacto, os quais podem incluir previsões sobre as consequências do investimento na quantidade e qualidade do emprego criado, assim como na sustentabilidade ambiental.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
4.1	Tomam em especial consideração a escolha da tecnologia no investimento?	☐	☐
Em caso afirmativo, como?			
4.2	Dão ênfase à escolha de tecnologias geradoras de emprego?	☐	☐
4.3	Consideram expressamente o impacto dos investimentos no número de postos de trabalho criados?	☐	☐
4.4	Consideram expressamente o impacto dos investimentos na qualidade dos postos de trabalho criados?	☐	☐
4.5	Consideram expressamente o impacto dos investimentos na sustentabilidade ambiental?	☐	☐
4.6	Realizam estudos de impacto no emprego dos investimentos infraestruturais?	☐	☐
4.7	Fazem a relação entre as estruturas de incentivo ao investimento direto estrangeiro e o número e qualidade de postos de trabalho criados?	☐	☐
4.8	Fazem a relação entre as estruturas de incentivo ao investimento direto estrangeiro e a atualização de competências da mão de obra local?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

A5. Promover o empreendedorismo e um contexto favorável às empresas

O empreendedorismo é a força motora para dar início às ideias de negócio, mobilizando recursos humanos, financeiros e físicos, estabelecendo e expandindo empresas e criando postos de trabalho. A grande maioria dos empregos em todos os países é criada por pequenas e médias empresas do setor privado, incluindo cooperativas; todas estas empresas contribuem de modo significativo para oferecer novos empregos aos jovens, às mulheres e a outros grupos tradicionalmente desfavorecidos. As pequenas empresas, que vão desde as firmas modernas de pequena escala da economia formal até às microempresas e ao trabalho independente na economia informal, representam uma grande proporção dos empregos existentes.

As abordagens à promoção do desenvolvimento empresarial evoluíram ao longo dos anos. Podem-se identificar três paradigmas básicos. O primeiro visa aumentar a capacidade das empresas individuais através de serviços de desenvolvimento de empresas (BDS) e de serviços financeiros (é impossível construir uma empresa sem acesso a crédito). As atividades microfinanceiras estão lado a lado com o empreendedorismo e são particularmente importantes para possibilitar aos pobres o acesso a empréstimos para fins de produtividade, à poupança e à construção de ativos. O segundo paradigma dá ênfase não só às intervenções a nível empresarial, mas também a um contexto favorável às empresas (incluindo regimes jurídicos e regulamentares, o Estado de Direito e direitos de propriedade intelectual e fundiários seguros). O terceiro paradigma diz respeito, em última análise, à competitividade nacional e também abrange melhorias do ambiente de investimento (que se centra em grande medida no reforço das oportunidades, incentivos e condições para atrair o investimento e promover o crescimento de empresas formais e frequentemente maiores) e às abordagens de baixo para cima, que se centram em fazer os mercados funcionar, particularmente no que diz respeito a assegurar que as oportunidades chegam aos pobres, incluindo através do crescimento de cadeias de valores sustentáveis.

O conceito de «empresas sustentáveis» está relacionado com os três pilares de desenvolvimento sustentável – económico, social e ambiental. Um contexto favorável a empresas sustentáveis inclui as seguintes condições básicas: boa governação e diálogo social (processos e instituições civis e políticas eficazes e eficientes); estabilidade macroeconómica e uma gestão estável da economia; uma sociedade e uma cultura que oferecem apoio às empresas; infraestruturas físicas; tecnologias de informação e de comunicação; educação, formação e aprendizagem para uma mão de obra qualificada; equidade e inclusão económica e social; e uma gestão responsável do ambiente. As políticas, programas e atividades da maior parte das agências multilaterais incidem sobre estas condições básicas.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
5.1	Promovem expressamente o desenvolvimento empresarial (o qual pode incluir o desenvolvimento de explorações agrícolas, empresas multinacionais, pequenas e médias empresas, cooperativas e unidades económicas na economia informal)?	☐	☐
5.2	Tomam em especial consideração a quantidade e qualidade da criação de empregos associados a tal desenvolvimento empresarial?	☐	☐
5.3	Visa expressamente melhorar o ambiente empresarial (por exemplo, reduzindo o custo regulador ou encargo negocial, promovendo o respeito pelo Estado de Direito e direitos de propriedade, incluindo a propriedade intelectual e os direitos fundiários, e melhorando as instituições, incluindo o zelo pela resolução de diferendos e pelo cumprimento de contratos)?	☐	☐
5.4	Reforçam especificamente a capacidade das empresas, particularmente as pequenas e médias empresas, cooperativas e empresas da economia informal, para tirar partido das novas oportunidades de mercado, incluindo dos mercados de exportação?	☐	☐
5.5	Identificam e apoiam setores, indústrias ou grupos de empresas com elevado potencial para melhorar a sua posição nas cadeias de produção nacional e global?	☐	☐
5.6	Promovem serviços financeiros para pequenas empresas?	☐	☐
5.7	Oferecem formação para melhorar a capacidade dos empreendedores?	☐	☐
5.8	Dão particular atenção às necessidades das mulheres empreendedoras?	☐	☐
5.9	Dão particular atenção ao desenvolvimento do empreendedorismo entre os jovens?	☐	☐
5.10	Promovem a responsabilidade social das empresas?	☐	☐
5.11	Encorajam e apoiam as empresas a serem ambientalmente sustentáveis (por exemplo, utilizando recursos naturais de formas que conservam o planeta para as gerações futuras e oferecendo condições de trabalho seguras e saudáveis para os trabalhadores)?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»
● Manuais ● Orientações ● Diretivas ● Convenções e Recomendações ● Códigos de Conduta ● Materiais de formação ● Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos
● Resumos de políticas ● Investigação ● Dados e estatísticas ● Relatórios de avaliação ● Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas
● África ● Ásia e o Pacífico ● Médio Oriente ● América Latina e Caraíbas ● América do Norte ● Europa

A6. Comércio e emprego

O tamanho do mercado é um determinante essencial das oportunidades para um país ter uma economia mais diversificada, mais competitiva e uma produtividade mais elevada, e para as empresas crescerem e aproveitarem as economias de escala, criando emprego produtivo e trabalho decente para atingir um nível de vida mais elevado. As políticas comerciais afetam o tamanho do mercado abrindo a economia aos mercados mundiais. A facilitação do comércio através do aumento do acesso ao mercado, a melhoria das regras comerciais, o encorajamento do crescimento das cadeias de valor sustentável e o fortalecimento dos princípios e práticas éticos e de comércio justo nas relações comerciais são dimensões fundamentais, relacionadas com o comércio e a promoção de empresas sustentáveis e do trabalho decente.

Porém, nem todos os padrões de integração na economia mundial têm o mesmo efeito no crescimento e no emprego. Apesar de a globalização ter o potencial de gerar ganhos para o bem-estar a longo prazo, a curto prazo podem existir custos de adaptação. Os ganhos de eficiência causados pela integração do comércio podem levar a efeitos de emprego positivos, quer em termos da quantidade ou qualidade dos postos de trabalho, quer em termos de uma combinação de ambos. Porém, a integração do comércio pode igualmente levar ao deslocamento do posto de trabalho, ao aumento da informalidade e a uma crescente desigualdade de rendimentos.

A liberalização do comércio está associada tanto à destruição como à criação de postos de trabalho. A curto prazo, os efeitos líquidos do emprego podem ser positivos ou negativos, dependendo de fatores nacionais específicos, tais como o funcionamento dos mercados de trabalho e dos produtos e a equidade das normas comerciais. Porém, a longo prazo e com condições de igualdade, é provável que os ganhos em eficiência resultantes da liberalização do comércio levem a efeitos positivos no emprego, em termos da quantidade de postos de trabalho e/ou remunerações auferidas. No entanto, podem existir desigualdades de remuneração crescentes entre diferentes categorias de trabalhadores em diferentes locais, o que deve ser abordado através de políticas laborais e sociais apropriadas. Acima de tudo, as regras de comércio justo são a melhor garantia de contenção dos efeitos negativos.

Assim, é fundamental avaliar e abordar o impacto das políticas comerciais no emprego e no trabalho decente. A coerência nas políticas comerciais e de emprego é essencial, particularmente para ajudar os trabalhadores e os mercados de trabalho a adaptarem-se aos padrões em mudança do comércio mundial. As organizações internacionais podem oferecer informações de confiança e aconselhamento para ajudar os países a planearem políticas sociais e de emprego que maximizem os benefícios do comércio, reduzam a informalidade e apoiem a progressão dos trabalhadores mais vulneráveis para empregos decentes nos mercados globais.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
6.1	Abordam o impacto do comércio no mercado do trabalho e no emprego do país (a criação e destruição de empregos e a qualidade dos empregos)?	☐	☐
6.2	Abordam a questão de como os sistemas de produção global afetam a reinstalação e deslocalização das empresas e dos postos de trabalho?	☐	☐
6.3	Abordam o impacto da liberalização do comércio em setores específicos de atividade económica no país?	☐	☐
6.4	Abordam o impacto da liberalização do comércio em diferentes categorias de trabalhadores, tais como a das mulheres em zonas de processamento de exportações, de agricultores ou trabalhadores rurais, de trabalhadores qualificados ou não qualificados, de trabalhadores informais ou ocasionais?	☐	☐
6.5	Encorajam o crescimento de cadeias de valores sustentáveis que oferecem oportunidades para que os elementos que se encontram ao longo de uma cadeia tenham um maior acesso ao mercado e melhores rendimentos?	☐	☐
6.6	Promovem o comércio ético ou justo?	☐	☐
6.7	Identificam os efeitos do comércio ético ou justo no emprego?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

A7. Políticas setoriais

Os resultados da ajuda ao desenvolvimento internacional são os mais visíveis, tangíveis e exatos ao nível de setores específicos da economia num país. A maior parte das agências trabalham num setor em particular e, assim, o impacto das suas políticas, programas e atividades é fundamental para maximizar o potencial do setor em termos de criação de emprego e qualidade dos postos de trabalho. As agências também podem aconselhar o governo e outros intervenientes nacionais sobre investimentos em setores específicos ou sobre iniciativas políticas, tais como iniciativas de política industrial, que têm implicações importantes para o conteúdo de emprego do setor. Tais atividades das agências devem incorporar plenamente os objetivos económicos, sociais e ambientais, tendo em consideração toda a cadeia de valores e assegurando a promoção do trabalho decente para todos.

No mundo de hoje, o setor de serviços contribui para mais postos de trabalho do que a agricultura. Porém, o setor de serviços estende-se por todo um espectro de salário e condições de trabalho, desde o serviço doméstico ao comércio grossista e retalhista, desde o turismo e os transportes aos serviços empresariais e financeiros. Apesar da queda da percentagem do setor agrícola no total de empregos, a maior parte da força de trabalho em muitos países pobres continua a estar dependente da agricultura. Os aumentos na produtividade agrícola têm de ser acelerados para baixar o atual nível de insegurança alimentar e satisfazer as necessidades de alimentos, criação de emprego e rendimentos da população. Uma produtividade agrícola mais elevada é uma condição prévia para atingir o objetivo de erradicação da pobreza extrema e da fome. Os países que vivenciaram um aumento na percentagem de emprego do setor secundário tendem a ser os países envolvidos nos sistemas de produção globais.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
7.1	Centram-se em setores específicos da atividade económica (quais)?	☐	☐
7.2	Abordam expressamente o potencial de criação de emprego do setor?	☐	☐
7.3	Tomam em consideração toda a cadeia de valores do setor?	☐	☐
7.4	Tomam em consideração o impacto das mudanças tecnológicas setoriais na quantidade e qualidade do emprego?	☐	☐
7.5	Promovem as complementaridades entre diferentes setores (tais como os setores agrícola e não agrícola) para valor acrescentado?	☐	☐
7.6	Avaliam os setores da economia relativamente às suas condições de trabalho (salários, riscos de segurança e de saúde no trabalho, segurança do emprego, direito à organização e negociação coletivas, etc.)?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

A8. Desenvolvimento dos recursos humanos

A educação, a formação vocacional e de competências, assim como a aprendizagem permanente são fundamentais para tornar as pessoas empregáveis, permitindo-lhes assim aceder ao trabalho decente e fugir à pobreza. As políticas, programas ou atividades das organizações internacionais promovem diretamente a educação e a formação ou têm um impacto direto na qualidade dos recursos humanos de um país.

A educação é um direito humano fundamental e incontestado. A educação primária ou básica gratuita, obrigatória e de qualidade asseguraria a realização do ODM2, e é essencial para a erradicação da pobreza e do trabalho infantil. Um acesso equitativo à educação é fundamental – as barreiras que impedem a participação de raparigas, crianças com deficiências e outros grupos desfavorecidos, incluindo crianças de minorias étnicas, têm de ser especificamente abordadas. Os incentivos para as crianças pobres frequentarem e permanecerem na escola também têm de ser acionados. As medidas complementares cientes do género, tais como o aconselhamento e a orientação profissional, os esquemas de experiência laboral, os serviços de emprego e os serviços de formação ajudariam a facilitar a transição dos jovens da escola para o trabalho.

O desenvolvimento de competências faz parte da lista de prioridades dos países por, pelo menos, três grandes razões:

- Para melhor prever e combinar a oferta de competências com as necessidades do mercado de trabalho, tanto relativamente à relevância como à qualidade;
- Para fazer a adaptação às mudanças tecnológicas e de mercado, facilitando aos trabalhadores e às empresas a passagem de atividades e setores de produtividade em declínio ou reduzida para atividades e setores de produtividade crescente e mais elevada, e para aproveitar as novas tecnologias. A aquisição de novas competências, a atualização de competências e a aprendizagem permanente ajuda os trabalhadores a manterem a sua empregabilidade e as empresas a adaptarem-se e a permanecerem competitivas;
- Para construir sistemas de capacidades e conhecimentos dentro da economia e da sociedade, que incentivem e mantenham um processo sustentável de desenvolvimento económico e social.

O desenvolvimento eficaz de competências exige uma abordagem holística com várias características, incluindo vias de aprendizagem contínuas e ininterruptas; desenvolvimento de competências essenciais e da capacidade de aprendizagem; desenvolvimento de competências profissionais, técnicas e de recursos humanos de nível mais elevado; portabilidade de competências; e empregabilidade. Para competir na «economia do conhecimento» de hoje em dia, os trabalhadores e os empregadores têm de ser especialmente bem formados em tecnologias de informação e comunicação, em novas formas de organização empresarial e no funcionamento do mercado internacional.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
8.1	Promovem expressamente o acesso à educação?	☐	☐
Em caso afirmativo, como?			
8.1.1	Promovem o acesso à educação primária universal?	☐	☐
8.1.2	Promovem o acesso à educação secundária e técnica?	☐	☐
8.1.3	Promovem o acesso ao ensino superior?	☐	☐
8.1.4	Promovem o acesso à formação profissional?	☐	☐
8.1.5	Promovem o acesso à educação especial para determinados grupos da população (que grupos)?	☐	☐
8.2	Relacionam expressamente a educação com a eliminação do trabalho infantil?	☐	☐
8.3	Relacionam expressamente a educação com uma participação crescente das mulheres no mercado de trabalho?	☐	☐
8.4	Relacionam expressamente a educação com o crescimento do emprego para jovens?	☐	☐
Na promoção da educação, tomam em especial consideração:			
8.5	O apoio aos direitos dos professores?	☐	☐
8.6	A promoção de condições favoráveis ao provimento de educação de qualidade?	☐	☐
8.7	A oferta de trabalho decente para os pais de famílias pobres, permitindo-lhes enviar os filhos para a escola?	☐	☐
8.8	A abordagem de barreiras que impedem as raparigas (ou outros grupos desfavorecidos – que grupos) de frequentarem a escola?	☐	☐
8.9	A inclusão de medidas, tais como o aconselhamento e a orientação profissional e os serviços de emprego para facilitar a transição dos jovens da escola para o trabalho?	☐	☐
8.10	A garantia de que há uma combinação melhor entre a oferta de recursos humanos e a procura do mercado de trabalho?	☐	☐

**O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/
As políticas, programas ou atividades da sua agência:**

SIM NÃO

Em caso afirmativo, como?

- | | | | |
|---------------|--|--------------------------|--------------------------|
| 8.10.1 | Fornecendo informação e orientação profissional para preparar os estudantes para o mundo do trabalho, incluindo o trabalho independente? | ☐ | ☐ |
| 8.10.2 | Envolvendo as organizações de empregadores e trabalhadores na conceção e apresentação de programas de formação? | ☐ | ☐ |
| 8.10.3 | Promovendo a aprendizagem permanente e a empregabilidade? | ☐ | ☐ |
| 8.10.4 | Visando grupos desfavorecidos ou marginalizados (trabalhadores informais, populações rurais, trabalhadores mais velhos, pessoas com deficiências, etc.), de modo a reforçar a sua empregabilidade e capacidade de auferir rendimentos? | ☐ | ☐ |
| 8.10.5 | Apresentando formação de competências aos elementos da economia informal ou das zonas rurais, através de abordagens inovadoras (tais como a formação baseada na comunidade, aprendizagem à distância através das TIC, formação móvel)? | ☐ | ☐ |

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

A9. Tecnologia e emprego

As mudanças tecnológicas estão a ocorrer em muitos setores – saúde, serviços postais, banca, turismo, comunicações, etc. – e têm grandes implicações no mercado do trabalho. A escolha de tecnologia, por exemplo, em investimentos numa nova infraestrutura física, ou na promoção da produção com eficiência energética ou com baixas emissões de carbono, ou na reconstrução após um desastre natural, etc., influencia indubitavelmente o emprego e o trabalho decente. As tecnologias baseadas no trabalho ou geradoras de emprego têm um impacto muito maior no número de postos de trabalho criados do que as tecnologias geradoras de capital ou de equipamento (ver A4, acima), mas é claro que o impacto na produtividade e na qualidade dos postos de trabalho criados terá igualmente de ser levado em conta.

As tecnologias de informação e comunicação (TIC) facilitam a globalização e tornam possível um maior fluxo de pessoas, bens e capitais para além das fronteiras nacionais e regionais, com uma maior eficiência de custos. Os impactos são de magnitude elevada e multidisciplinares. As TIC mudaram a vantagem comparativa entre países e grupos – nomeadamente fazendo do conhecimento um fator fundamental da produção e elevando a fasquia em relação ao investimento na educação, na formação e na difusão do conhecimento, e originando uma revolução da comerciabilidade nos serviços e criando postos de trabalho substanciais relacionados com as TI. Os efeitos não económicos das TIC são igualmente importantes. Com a disseminação da Internet, do correio eletrónico, dos telemóveis, das conferências eletrónicas, entre outros, o mundo tornou-se mais interligado. As TIC podem acelerar tanto o desenvolvimento económico como o desenvolvimento social. Porém, o problema é que apesar de todos os países, até os mais pobres, estarem a aumentar o acesso às TIC, a taxa de crescimento é muito mais rápida nos países desenvolvidos do que nos países em desenvolvimento e o fosso digital tem vindo a aumentar.

O quadro de desenvolvimento nacional deve avaliar o vasto leque de opções tecnológicas disponíveis, particularmente em termos do potencial de emprego e de trabalho decente, assim como em termos do acesso por parte dos pobres. As agências multilaterais podem promover a disseminação das TIC e o seu uso efetivo num país, ajudando a reduzir o fosso digital.

**O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/
As políticas, programas ou atividades da sua agência:**

SIM NÃO

- 9.1** Promovem as políticas tecnológicas (tecnologias de informação e comunicação, tecnologias agrícolas, tecnologias de baixas emissões de carbono, etc.), através do aconselhamento aos constituintes nacionais a este respeito? ☐ ☐

Em caso afirmativo, como?

- 9.1.1** Promovendo a inovação tecnológica e a sua disseminação como uma forma de criar postos de trabalho com qualidade? ☐ ☐

- 9.1.2** Fazendo do potencial de criação de emprego um critério fundamental para a escolha da tecnologia? ☐ ☐

- 9.2** Incorporam aspetos da tecnologia em políticas a favor dos pobres nas zonas rurais e urbanas? ☐ ☐

- 9.3** Quando decidem como incorporar as novas tecnologias, consideram o impacto na quantidade e na qualidade dos postos de trabalho criados ou destruídos? ☐ ☐

- 9.4** Abordam expressamente a necessidade de formar trabalhadores em novas tecnologias, de modo a melhorar a produtividade e o emprego? ☐ ☐

- 9.5** Encorajam ou apoiam os esforços de redução do fosso «digital» entre as diferentes camadas da população? ☐ ☐

- 9.6** Têm atividades especiais, tais como a utilização das tecnologias de informação e comunicação, para melhorar o acesso à formação por parte de grupos desfavorecidos, incluindo mulheres jovens ou comunidades rurais? ☐ ☐

**Ferramentas
de «como fazer»**

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

**Ferramentas baseadas
em conhecimentos**

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

**Boas
práticas**

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

A10. Desenvolvimento económico local (DEL)

O potencial das estratégias baseadas ao nível local tem sido cada vez mais enfatizado como uma resposta aos desafios colocados pela globalização, pela tendência para a descentralização da administração governamental e pelos pedidos de um governo mais reativo a todos os níveis.

O desenvolvimento económico local (DEL) ou desenvolvimento comunitário ocorre dentro de um território ou zona específicos. O tamanho das localidades visadas pode variar entre uma cidade ou vila e uma região ou província muito maiores, envolvendo uma série de intervenientes locais. O aspeto «local» do DEL implica que o desenvolvimento seja inspirado, detido e gerido pelos intervenientes de uma determinada localidade, através da identificação e mobilização dos recursos locais. O DEL promove a participação no processo de elaboração de políticas para moldar o desenvolvimento que tem um impacto direto na vida das pessoas implicadas.

O DEL tem um foco estratégico nos potenciais económicos e baseia-se nas vantagens competitivas do território. Assim, a palavra «económico» da sigla DEL refere-se ao foco no crescimento económico, na criação de emprego e no desenvolvimento de empresas. Muitas vezes, as estratégias do DEL envolvem um vasto leque de iniciativas que se complementam mutuamente e que podem abranger a atualização de competências, o investimento gerador de emprego, a proteção social, estratégias de emprego local, a reforma do mercado de trabalho e a melhoria da qualidade de vida dos residentes locais. Para concretizar o potencial de um território ou zona, o raio de ação económico não se limita aos mercados e recursos locais. O DEL aproveita as oportunidades de crescimento exteriores e relaciona a economia local com as cadeias de valores nacional e global, e com os mercados.

A palavra «desenvolvimento» da sigla DEL envolve uma grande representação dos intervenientes locais para atingir tais resultados. O desenvolvimento, no sentido em que é utilizado em DEL, é um processo participativo que: capacita as sociedades locais e gera o diálogo local para que as pessoas locais tenham um maior controlo do seu próprio futuro; fortalece a coesão social através de parcerias público-privadas; ajuda a tornar as instituições locais mais transparentes e responsáveis; centra-se nas vantagens competitivas locais e oferece às comunidades os meios para identificar novas oportunidades de criação de emprego e de rendimento; e contribui para uma melhoria geral da qualidade dos postos de trabalho como resultado do envolvimento dos intervenientes locais e do enraizamento da atividade económica numa localidade.

Resumindo, o DEL oferece uma maneira de reunir diferentes elementos da Agenda do Trabalho Decente num programa sustentável para o desenvolvimento económico e social e pode, assim, ser um meio poderoso para promover o emprego e o trabalho decente para todos a nível subnacional. Ao funcionar a nível subnacional num território específico ou numa zona específica, as agências internacionais devem considerar expressamente a maneira de aproveitar ao máximo as abordagens do DEL para tornar as economias locais mais dinâmicas, promover empresas sustentáveis e capacitar as pessoas locais através do emprego produtivo e do trabalho decente.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
10.1	Centram-se expressamente no desenvolvimento local económico e social (ao nível das cidades, municípios, províncias, comunidades, etc.)?	☐	☐
Em caso afirmativo, como?			
10.1.1	Criando emprego e rendimentos locais?	☐	☐
10.1.2	Promovendo a proteção social e a segurança de rendimento?	☐	☐
10.1.3	Visando os pobres e os grupos vulneráveis?	☐	☐
10.1.4	Envolvendo os governos locais na conceção, implementação, monitorização e avaliação?	☐	☐
10.1.5	Envolvendo as organizações de trabalhadores locais na conceção, implementação, monitorização e avaliação?	☐	☐
10.1.6	Envolvendo as organizações de empregadores locais na conceção, implementação, monitorização e avaliação?	☐	☐
10.1.7	Promovendo um processo de desenvolvimento participativo, incluindo através de parcerias público-privadas?	☐	☐
10.1.8	Produzindo ou tendo acesso a dados adequados e a estatísticas desagregadas por sexo ao nível local para uma implementação efetiva?	☐	☐
10.2	Fazem esforços específicos para relacionar a ação ao nível local com as oportunidades globais?	☐	☐
10.3	Consideram como as políticas de desenvolvimento empresarial subnacional e os fatores jurídicos ou reguladores afetam o desenvolvimento económico local?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»	Ferramentas baseadas em conhecimentos	Boas práticas
● Manuais ● Orientações ● Diretivas ● Convenções e Recomendações ● Códigos de Conduta ● Materiais de formação ● Materiais de promoção	● Resumos de políticas ● Investigação ● Dados e estatísticas ● Relatórios de avaliação ● Redes de partilha de conhecimentos	● África ● Ásia e o Pacífico ● Médio Oriente ● América Latina e Caraíbas ● América do Norte ● Europa

A11. Políticas para o mercado de trabalho

O desemprego e a insegurança laboral não são apenas uma fonte de instabilidade e fracasso num país, mas também pesam significativamente sobre os indivíduos. Para atacar estes problemas, os governos procuram frequentemente o aconselhamento e o apoio de agências internacionais no que diz respeito a políticas ativas e passivas do mercado de trabalho. O desafio das agências é oferecer um aconselhamento sólido em relação às políticas e ajudar a estabelecer um regime jurídico estável e instituições fortes do mercado de trabalho.

As políticas do mercado de trabalho podem apoiar ativamente a reestruturação da economia. Mais do que ações políticas isoladas, o sucesso do mercado de trabalho parece resultar de uma combinação eficiente de políticas, o que leva à flexibilidade empresarial e à segurança para os trabalhadores. Ao nível macroeconómico, uma política monetária relativamente restrita, uma política fiscal que permite certos estímulos fiscais na economia sob um fundo geral de consolidação fiscal, e as políticas de moderação salarial podem acomodar-se mutuamente e facilitar o crescimento do emprego e a redução do desemprego – particularmente quando tais políticas são acompanhadas por políticas ativas e passivas do mercado de trabalho e pelo diálogo social.

As políticas ativas do mercado de trabalho são intervenções intencionais e seletivas do governo na sua busca de eficiência e/ou objetivos equitativos, agindo indireta ou diretamente para oferecer trabalho ou aumentar a empregabilidade de pessoas com determinadas desvantagens no mercado de trabalho. Normalmente, as seguintes categorias são incluídas como políticas ativas do mercado de trabalho: serviços públicos de emprego; programas públicos de obras; formação no mercado de trabalho para desempregados e adultos despedidos devido à extinção do posto de trabalho; medidas para a juventude; emprego subsidiado (ex. subsídios salariais e criação direta de postos de trabalho); e medidas para os inválidos. O objetivo de tais medidas é, em primeiro lugar, económico – aumentar a probabilidade de os desempregados encontrarem emprego ou de os subempregados aumentarem a sua produtividade e rendimentos. Porém, mais recentemente, as políticas ativas do mercado de trabalho também foram relacionadas com potenciais benefícios sociais, sob a forma da inclusão e participação que advém do emprego produtivo.

Os programas ativos destinam-se diretamente a aumentar o acesso ao local de trabalho por parte dos trabalhadores desempregados. Por outro lado, os programas passivos, tais como os subsídios de desemprego ou as transferências sociais para trabalhadores desempregados e respetivas famílias, mitigam as necessidades financeiras dos desempregados, mas não estão concebidos para melhorarem a empregabilidade.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
11.1	Aborda as políticas do mercado de trabalho aos níveis nacional ou local?	☐	☐
11.2	Examina expressamente as relações causais entre tais políticas e a quantidade e qualidade do emprego?	☐	☐
11.3	Oferece aconselhamento ou financia políticas ou programas ativos do mercado de trabalho?	☐	☐
11.4	Oferece aconselhamento ou financia políticas ou programas passivos do mercado de trabalho?	☐	☐
11.5	Consulta os sindicatos em relação às políticas do mercado de trabalho?	☐	☐
11.6	Mede o impacto das políticas implementadas no mercado de trabalho?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

A12. Rendimentos do trabalho

Os salários e os rendimentos são relevantes para a maior parte das zonas dentro do quadro de desenvolvimento nacional. A capacidade de garantir salários justos para os empregados e um retorno justo para os trabalhadores independentes tanto nas zonas rurais como nas zonas urbanas é fundamental por motivos económicos, sociais e equitativos, e essencial para a legitimidade e sustentabilidade a longo prazo das políticas, programas e atividades das agências internacionais.

Há uma evidência crescente no mundo de hoje de uma passagem para os retornos de capital e um afastamento dos rendimentos do trabalho, juntamente com uma crescente desigualdade de rendimento. A percentagem do trabalho no rendimento nacional está a diminuir, enquanto a dos lucros do capital está a aumentar em muitos países. Os atuais padrões de crescimento tendem a favorecer os mais abastados e não os pobres. As disparidades salariais têm aumentado. Em alguns países, houve um aumento acentuado nos rendimentos das pessoas mais bem pagas; noutros países, houve trabalhadores qualificados muito requisitados pelo mercado de trabalho que receberam prémios salariais. Por outro lado, as reformas do mercado de trabalho concebidas para promoverem a flexibilidade e custos de mão de obra mais baixos, os cortes nas prestações sociais, as políticas fiscais menos progressivas, uma negociação coletiva e um diálogo social mais fracos, e a negligência em relação aos salários mínimos contribuíram para enfraquecer a posição dos 50 por cento de assalariados de rendimento mais baixo na maior parte dos países.

As agências internacionais têm de prestar atenção não apenas aos esforços para abordar a pobreza absoluta, como também aos esforços para reduzir as desigualdades salariais entre e dentro dos países. Uma desigualdade menor possibilitaria uma redução mais rápida da pobreza, porque uma percentagem maior dos benefícios de crescimento chegaria aos pobres. Além disso, a coesão social é gravemente minada por desigualdades de rendimento extremas.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
12.1	Promovem a obtenção de salários e rendimentos justos do trabalho, incluindo trabalho na economia informal e nas zonas rurais?	☐	☐
12.2	Fazem referência/fazem uso da legislação sobre o salário mínimo?	☐	☐
12.3	Envolvem as organizações de empregadores e trabalhadores nos debates ou ações relativos a salários ou rendimentos provenientes do emprego?	☐	☐
12.4	Promovem a equidade salarial?	☐	☐
12.5	Promovem a negociação coletiva em relação a salários e outras condições de trabalho?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

A13. O emprego dos jovens

É claro que sob uma perspectiva do ciclo de vida, todas as idades são importantes. Mas os países em desenvolvimento têm uma preocupação especial com a juventude. Além da sua importância demográfica (representam mais de 40 por cento da população mundial), enquanto trabalhadores, empreendedores, inovadores, agentes de mudança, cidadãos, líderes, e mães e pais, os jovens irão moldar o futuro desenvolvimento económico, social, político e tecnológico. Porém, a atual geração de jovens – a que mais educação tem na história da humanidade – não está a conseguir entrar na força de trabalho ou tem empregos mal remunerados, inseguros ou com poucas perspectivas de evolução.

O custo do desemprego jovem para o desenvolvimento económico e social é extremamente elevado. Ele perpetua o ciclo intergeracional de pobreza e está associado a níveis elevados de crime, violência, toxicodependência, e ao aumento do extremismo político.

O desafio do desemprego jovem está, por um lado, estreitamente relacionado com as questões mais gerais, não relacionadas com a idade, respeitantes à quantidade e qualidade do emprego num país. A menos que o emprego produtivo esteja no centro das políticas macroeconómicas e sociais e a procura agregada de trabalho esteja a expandir-se, não é possível ter programas de sucesso para integrar jovens desfavorecidos no mercado de trabalho. Por outro lado, o mercado de trabalho jovem tem as suas próprias dimensões particulares e problemáticas. Os jovens trabalhadores não só vivenciam os efeitos adversos que todos os trabalhadores sentem quando o mercado do trabalho está com dificuldades: a sua percentagem de tais efeitos é desproporcionadamente elevada – e é particularmente elevada para as jovens mulheres que tendem a enfrentar obstáculos maiores do que os homens jovens na procura do trabalho decente.

As dificuldades específicas da idade que os jovens enfrentam ao fazerem a transição do sistema de educação e formação para o mercado de trabalho incluem: falta de experiência profissional; efeitos «insider-outsider» (os adultos que já se encontram no mercado de trabalho têm uma vantagem em relação aos jovens que tentam entrar no mesmo) relacionados com rigorosas normas do mercado de trabalho; desencontro das aspirações da juventude e das realidades do mercado de trabalho; limitações ao desenvolvimento do trabalho independente e do empreendedorismo; e falta de organização e de voz para que possam ter alguns canais através dos quais deem a conhecer as suas preocupações ou necessidades.

Assim, é fundamental que o quadro de desenvolvimento nacional tenha uma abordagem abrangente das questões dos jovens, sobretudo as relacionadas com o emprego produtivo e decente. É importante que as agências promovam sistemas fortes de educação e de formação, programas cientes do género para facilitar a transição da escola para o trabalho; políticas do mercado de trabalho que sejam sensíveis às limitações e necessidades dos jovens, e medidas que assegurem que os jovens tenham acesso a cuidados de saúde melhores e uma voz nas decisões que os afetam, etc.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
13.1	Abordam expressamente o emprego dos jovens (por exemplo, através da formação de competências específicas, desenvolvimento do empreendedorismo, serviços de desenvolvimento empresarial, serviços de microcrédito e do mercado de trabalho)?	☐	☐
13.2	Asseguram a não discriminação e a igualdade de acesso para as mulheres e os homens jovens em diferentes atividades ou programas?	☐	☐
13.3	Incluem disposições específicas, tais como a orientação profissional, os serviços de emprego e as oportunidades de colocação para ajudar os jovens a fazerem a transição do ensino para o trabalho?	☐	☐
13.4	Incluem disposições específicas que visam os jovens desfavorecidos?	☐	☐
13.5	Abordam o trabalho decente para os jovens como um meio para lidar com questões como a toxicodependência, o crime, o VIH/SIDA, o analfabetismo e as políticas populacionais?	☐	☐
13.6	Envolvem os jovens na identificação das suas necessidades e no desenvolvimento de soluções para abordar tais necessidades?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»	Ferramentas baseadas em conhecimentos	Boas práticas
● Manuais ● Orientações ● Diretivas ● Convenções e Recomendações ● Códigos de Conduta ● Materiais de formação ● Materiais de promoção	● Resumos de políticas ● Investigação ● Dados e estatísticas ● Relatórios de avaliação ● Redes de partilha de conhecimentos	● África ● Ásia e o Pacífico ● Médio Oriente ● América Latina e Caraíbas ● América do Norte ● Europa

A14. Resposta a crises

A coordenação dos esforços de todas as agências internacionais em situações de crise não é apenas desejável, mas também essencial. Quando ocorrem conflitos armados, desastres naturais, crises económicas e financeiras ou transições sociais e políticas abruptas, tem de haver uma resposta coerente que abranja todo o sistema, por parte de todas as agências. Os múltiplos efeitos diretos e indiretos de uma crise podem incluir: uma mudança na população de base (devido ao número de mortos ou a enormes movimentos populacionais); destruição parcial ou total de infraestruturas locais; perda de emprego e de meios de subsistência e desemprego maciço; crescimento da economia informal; falta ou escassez de bens e serviços; distorção dos mercados e dos preços; aumento das atividades ilegais; mudança do capital social, falta de confiança e de informação; falta de recursos humanos qualificados; mudanças dos papéis de género; falta/rutura das redes de segurança social; menor poder de compra dos consumidores; e falta de capital de crédito e de investimento.

O emprego e o trabalho decente têm de fazer parte das estratégias ao longo de todas as fases de resposta à crise, desde a de socorro, a humanitária e a de recuperação inicial até às fases subsequentes de reabilitação, reconstrução e desenvolvimento. As estratégias para as abordagens ao desenvolvimento económico local (DEL) (ver A10, acima) e à recuperação económica local (REL) demonstraram a sua eficácia na criação de oportunidades de emprego, muito necessárias, e na revitalização de economias locais. As abordagens DEL e REL acionam um processo participativo, de baixo para cima, no qual os intervenientes aos níveis local, nacional e internacional se juntam para encontrarem a fórmula certa para o desenvolvimento local económico e social e para ajudar a comunidade afetada a reconstruir-se «de dentro para fora». A coordenação e as parcerias nestas abordagens desencorajam os intervenientes locais de levarem a cabo intervenções «faça você mesmo» isoladas e apoiam a legitimidade dos processos de recuperação e desenvolvimento.

Na fase inicial de recuperação após a incidência de uma crise, deve-se ter em atenção:

- Criação de emprego de emergência, através de medidas tais como projetos de trabalho em troca de dinheiro/comida, serviços públicos de emprego de emergência e curtas formações de competências;
- Bolsas específicas de arranque, de emergência e de subsistência, tais como bolsas em dinheiro, pacotes de arranque e ajuda alimentar; e
- Proteção para os que a crise deixou ainda mais vulneráveis, incluindo órfãos, chefes de família femininos, idosos indefesos, pessoas inválidas, pessoas deslocadas internamente.

Na fase de transição de reabilitação e reconstrução ou de paz, reconciliação e reintegração, em contextos pós-guerra, as agências multilaterais devem trabalhar em conjunto para:

- Um reforço de competências a nível local, incluindo medidas de fortalecimento da governação local, a capacidade para serviços de desenvolvimento empresarial, o restabelecimento de instituições do mercado de trabalho e o fortalecimento dos intervenientes socioeconómicos;
- Uma recuperação impulsionada pela comunidade para a reconstrução de infraestruturas comunitárias com base em abordagens geradoras de trabalho; e
- Uma recuperação económica local através de medidas como o microcrédito, a informação do mercado de trabalho, a empregabilidade e formação de competências, e o apoio à recuperação empresarial.

Na fase de desenvolvimento de longo prazo ou como parte de um processo de consolidação da paz, tem de ser dada ênfase à criação de emprego sustentável e trabalho decente, o que requer medidas de promoção de um ambiente político favorável ao emprego e ao desenvolvimento empresarial, medidas de fortalecimento e desenvolvimento do setor privado e medidas de promoção dos mecanismos e instituições do mercado de trabalho.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
14.1	Abordam a criação de emprego como uma preocupação imediata e central na resposta a uma situação de crise, quer seja um conflito armado, um desastre natural, uma crise financeira ou económica ou uma transição sociopolítica difícil?	☐	☐
14.2	Abordam a criação de emprego como uma parte integrante da ajuda humanitária imediata?	☐	☐
14.3	Abordam a criação de emprego e a geração de rendimento como uma parte integrante de uma resposta de recuperação e reconstrução iniciais após uma crise?	☐	☐
14.4	Dão prioridade à tecnologia geradora de trabalho nos esforços da recuperação e reconstrução iniciais após uma crise?	☐	☐
14.5	Promovem a criação de emprego como um meio de evitar/mitigar futuras situações de crise?	☐	☐
14.6	Dão especial atenção às necessidades dos grupos particularmente vulneráveis após uma crise, tais como os órfãos, as chefes de família femininas, os idosos, as pessoas deslocadas internamente?	☐	☐
14.7	Apoiam as abordagens a uma recuperação da economia local (REL) e/ou o desenvolvimento económico local (DEL)?	☐	☐
14.8	Promovem as abordagens REL e DEL para transformar a crise em oportunidade e para fazer uma reconstrução melhorada após uma crise?	☐	☐
14.9	Asseguram ativamente os esforços coordenados entre as agências multilaterais e o envolvimento dos intervenientes locais numa resposta à crise?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

A15. Migração internacional

A migração internacional com objetivos de busca de emprego, formação laboral ou melhores condições de vida ocupou um lugar de destaque nas agendas internacional, regional e nacional. Os trabalhadores migrantes constituem uma percentagem crescente da mão de obra mundial. As mulheres migram de forma independente em busca de trabalho em números consideravelmente maiores do que no passado e representam, agora, cerca de metade de todos os trabalhadores migrantes. Existem duas grandes categorias de trabalhadores migrantes: aqueles que são altamente qualificados, que têm muita procura e que, normalmente, conseguem obter os documentos necessários para viverem e trabalharem no país de acolhimento; e aqueles que não são qualificados, que, muitas vezes, têm também muita procura, mas para empregos de baixo estatuto e mal remunerados, que poucos cidadãos nacionais querem aceitar. Frequentemente, os trabalhadores não qualificados têm dificuldades em obter vistos e licenças de trabalho.

As tendências demográficas e os padrões desiguais de desenvolvimento entre e dentro dos países sugerem que a migração laboral não só irá continuar, como irá crescer, colocando enormes desafios e oportunidades para todos os países e populações. A migração laboral pode ter muitos elementos benéficos para os países que enviam ou recebem trabalhadores migrantes, assim como para os próprios trabalhadores. A migração laboral pode ajudar tanto os países de origem como os países de destino no crescimento económico e no desenvolvimento. Porém, o processo de migração também coloca grandes desafios. Por exemplo, vários países de envio estão cada vez mais preocupados com o fenómeno da «fuga de cérebros», que envolve a perda de valiosos recursos humanos. Do lado dos trabalhadores migrantes, muitos, sobretudo os que têm fracas qualificações, são alvo de graves abusos e exploração. Face aos obstáculos da mobilidade laboral transfronteiriça, o crescimento da migração irregular e do tráfico e contrabando de seres humanos são grandes desafios à proteção dos direitos humanos e do trabalho.

Apesar de se reconhecer o direito soberano dos Estados de desenvolverem as suas próprias políticas laborais e de migração, é importante virar a atenção para a necessidade de adotar uma abordagem multilateral para a gestão da migração laboral, de modo a beneficiar tanto os países de envio como os países de acolhimento e a promover o trabalho decente para trabalhadores migrantes, evitando o tráfico humano. Deve dar-se especial atenção às múltiplas desvantagens e à discriminação que os trabalhadores migrantes enfrentam frequentemente com base no género, raça e estatuto de migrante. Além disso, as questões relacionadas com o movimento de trabalhadores através das fronteiras nacionais não podem ser efetivamente abordadas quando os países agem isoladamente; assim, a cooperação internacional na gestão da migração laboral pode ser valiosa para a abordagem dos interesses nacionais.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
15.1	Abordam as questões da migração internacional?	☐	☐
Em caso afirmativo, como?			
15.1.1	Ajudam um país a realizar uma avaliação realista das suas necessidades de migração laboral, por exemplo através de projeções demográficas, do mercado de trabalho ou económicas?	☐	☐
15.1.2	Promovem a gestão da migração laboral?	☐	☐
15.1.3	Promovem a integração de trabalhadores migrantes nos locais de trabalho e nas sociedades onde vivem e trabalham?	☐	☐
15.1.4	Protegem os trabalhadores migrantes de serem traficados ou sujeitos ao trabalho forçado?	☐	☐
15.2	Protegem os trabalhadores migrantes de serem traficados ou sujeitos ao trabalho forçado?	☐	☐
15.3	Nos países de origem, preparam potenciais migrantes para trabalharem e viverem no estrangeiro (através de programas de formação/orientação, por exemplo)?	☐	☐
15.4	Nos países de origem, abordam o impacto negativo da migração no desenvolvimento, devido à «fuga de cérebros», por exemplo?	☐	☐
15.5	Nos países de origem, tentam maximizar o impacto positivo da migração através da promoção da utilização produtiva de remessas e competências adquiridas, por exemplo?	☐	☐
15.6	Utilizam alguns instrumentos estruturais ou normativos, tais como a Convenção da OIT sobre Migração e Emprego (Revista), 1949 (N.º 97) e a Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Adicionais), 1975 (N.º 143) ou a Convenção Internacional da ONU sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, 1990, para encontrarem medidas destinadas a otimizar o impacto da migração laboral no emprego e no desenvolvimento, e a protegerem os trabalhadores migrantes?	☐	☐
15.7	Adaptam medidas para abordarem os problemas e abusos específicos que as mulheres frequentemente enfrentam no processo de migração?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

A16. Alterações climáticas, desenvolvimento sustentável e «empregos verdes»

As alterações climáticas são o grande desafio do desenvolvimento sustentável do século XXI. A verdade inconveniente é que o *status quo*, baseado num caminho de desenvolvimento de «primeiro crescemos e depois limpamos os estragos» não é sustentável a nível económico, social e ambiental. O Relatório Stern sobre os Efeitos na Economia das Alterações Climáticas considera que o aquecimento global é a maior ameaça a alcançar os ODM.

As alterações climáticas em si, a adaptação a estas alterações por parte das populações locais, em particular os grupos sociais mais afetados, e dos setores económicos; e as medidas de mitigação para abrandar ou limitar o alcance das alterações climáticas e avançar para economias de baixas emissões de carbono – têm implicações de longo alcance para o desenvolvimento económico e social, para os padrões de produção e de consumo e, também, para o emprego, os rendimentos e a pobreza. Elas irão alterar a estrutura do emprego e da criação de novos postos de trabalho, tornando alguns empregos redundantes e alterando o conteúdo de virtualmente todas as formas de trabalho. Elas implicam uma transição a longo prazo na maneira como as empresas organizam o trabalho e em relação àquilo que as mesmas produzem. O diálogo social entre os empregadores e os representantes dos sindicatos é um mecanismo essencial para desenvolver estratégias para tais transições, que sejam eficientes e equitativas. Quanto mais cedo se fizerem grandes esforços para conservar a utilização de energia, mudar para fontes renováveis e adaptar os padrões de produção, consumo e emprego, melhor será, tanto de uma perspetiva de controlo dos danos ecológicos, como pela necessidade de gerir mudanças estruturais significativas.

As agências internacionais, os governos, as empresas, os sindicatos, os grupos ambientais e as organizações da sociedade civil têm cada vez mais consciência da importância de trabalhar mais estreitamente para abordar tais implicações e encontrar um caminho de desenvolvimento sustentável que tenha, pelo menos, dois elementos fundamentais. Um é o equilíbrio dinâmico, produtivo e inovador entre a voz democrática da sociedade, a função reguladora do Estado e a função produtiva do mercado. Um segundo elemento deverá ser um modelo de investimento e de crescimento progressivamente mais limpo, que tenha um duplo dividendo: a proteção do ambiente, por um lado, e a melhoria do bem-estar social e criação de mais e melhores oportunidades de ganhar a vida através de empregos decentes, por outro.

Várias organizações já estão a colaborar para desenvolver uma estratégia da ONU que abranja todo o sistema relativamente às alterações climáticas. Por exemplo, a OIT, o PNUMA e a Confederação Sindical Internacional (CSI), juntamente com outros, já acionaram uma «Iniciativa Empregos Verdes» para promover e identificar os potenciais das muitas inovações tecnológicas, oportunidades de investimento, criação de empresas e de empregos de qualidade que conduzirão a um caminho de desenvolvimento sustentável, assim como para abordar a adaptação e as necessidades de proteção social das empresas e dos trabalhadores afetados pelas mudanças na produção e no consumo que implica a transição para uma economia de baixo carbono.

Os «empregos verdes» podem ser descritos como empregos no setor primário, no setor secundário, em I&D, áreas administrativas e de serviços que visam atenuar a miríade de ameaças ambientais que a humanidade enfrenta. Isto inclui empregos que ajudam a proteger e a restaurar os ecossistemas e a biodiversidade, a reduzir o consumo de energia, materiais e água através de estratégias de eficiência elevada e de prevenção, a descarbonizar a economia e a minimizar ou mesmo evitar todas as formas de desperdício e poluição.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
16.1	Têm expressamente em consideração o impacto no ambiente (ou promovem expressamente a «ecologização» do quadro de desenvolvimento nacional/de programação)?	☐	☐
Em caso afirmativo, como?			
16.1.1	Têm em consideração o impacto no consumo de energia?	☐	☐
16.1.2	Têm em consideração o «efeito de estufa» das emissões de dióxido de carbono?	☐	☐
16.1.3	Têm em consideração o impacto nos recursos naturais?	☐	☐
16.1.4	Têm em consideração o impacto no ambiente do local de trabalho, incluindo as condições de segurança laboral e de saúde?	☐	☐
16.2	Realizam estudos de impacto ambiental, por exemplo quando tomam decisões em relação a um novo investimento ou avaliam um programa?	☐	☐
16.3	Ajudam expressamente o país/grupos afetados/comunidades/empresas a adaptarem-se às alterações climáticas?	☐	☐
Em caso afirmativo, como?			
16.3.1	Ajudando-os a identificarem e a abordarem a perda de empregos, incluindo através de medidas de proteção social?	☐	☐
16.3.2	Ajudando-os a identificarem e a promoverem «empregos verdes»?	☐	☐
16.4	Promovem expressamente medidas de mitigação?	☐	☐

**O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/
As políticas, programas ou atividades da sua agência:**

SIM NÃO

Em caso afirmativo, como?

16.4.1 Tendo em consideração os potenciais de destruição de emprego e criação de emprego de tais medidas?

☐ ☐

16.4.2 Dando ênfase ao potencial dos «trabalhos verdes»?

☐ ☐

16.5 Promovem «empresas sustentáveis», ou seja empresas que respeitam os valores do trabalho decente, da dignidade humana e da sustentabilidade ambiental?

☐ ☐

16.6 Promovem padrões de produção que são ambientalmente sustentáveis e favoráveis ao emprego?

☐ ☐

16.7 Promovem padrões de consumo que são ambientalmente sustentáveis e favoráveis ao emprego?

☐ ☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

A17. Economia informal

Os esforços de promoção de emprego pleno e produtivo e de trabalho decente para todos, de modo a atingir os ODM e a promover uma globalização justa, não podem ter sucesso sem se abordar a economia informal. A maior parte da população ativa do mundo continua a ganhar a sua vida na economia informal; as mulheres, os jovens, os idosos, as minorias, os trabalhadores migrantes e os povos indígenas e tribais são representados de forma desproporcionada. Em muitas partes do mundo, a maior parte dos novos empregos criados são informais. A informalidade não retrocede necessariamente quando os países crescem; vários países vivenciam uma informalização crescente apesar de um bom desempenho económico.

O termo «economia informal», tal como foi definido pela resolução e pelas conclusões da Conferência Internacional do Trabalho de 2002, abrange «todas as atividades económicas que não são, juridicamente ou na prática, abrangidas ou suficientemente abrangidas por acordos formais». A economia informal inclui trabalhadores assalariados e trabalhadores por conta própria, trabalhadores que contribuem para a família e os trabalhadores que passam de uma destas situações para outra. Inclui igualmente alguns trabalhadores envolvidos em novos acordos laborais flexíveis e que se encontram na periferia do núcleo empresarial ou na parte mais baixa da cadeia de produção.

Frequentemente, o trabalho na economia informal é caracterizado por locais de trabalho pequenos ou indefinidos, condições de trabalho inseguras ou insalubres, níveis baixos de competências e de produtividade, rendimentos baixos ou irregulares, muitas horas de trabalho e falta de acesso a informações, mercados, finanças, formação e tecnologia. Os trabalhadores da economia informal não são reconhecidos e não estão registados, regulados ou protegidos ao abrigo da legislação laboral e da proteção social. Os trabalhadores informais e as unidades económicas são geralmente marcados pela pobreza, o que leva à impotência, à exclusão e à vulnerabilidade; eles não gozam de direitos de propriedade e têm dificuldade em aceder ao sistema jurídico e judicial para fazer cumprir os contratos.

Para promover o trabalho decente, tem de existir uma estratégia global e integrada, transversal a uma série de áreas políticas e envolvendo uma série de intervenientes institucionais e da sociedade civil, que elimine os aspetos negativos da informalidade preservando o significativo potencial da criação de emprego e geração de rendimentos da economia informal, e que promova a proteção e incorporação dos trabalhadores e unidades económicas da economia informal na economia formal.

As estratégias para promover o trabalho decente e possibilitar a transição para a formalização devem abranger uma série de áreas interligadas:

- Aumento do conteúdo do emprego no crescimento económico, tanto em termos de quantidade como em termos de qualidade – a falta de empregos formais e a crescente dependência em acordos laborais flexíveis são causas importantes do crescimento da economia informal;
- Melhoria do enquadramento regulador, incluindo a remoção de preconceitos contra micro e pequenas empresas e a facilitação do cumprimento;
- Melhoria do regime jurídico para assegurar os direitos à propriedade, aos títulos de bens e ao capital financeiro;
- Reforço da organização e representação dos intervenientes da economia informal, e garantia de que podem ser ouvidos na elaboração de políticas;
- Promoção da igualdade de géneros – a percentagem de mulheres trabalhadoras na economia informal tende a ser maior do que a dos homens trabalhadores, mas as mulheres estão concentradas na base, onde os défices de trabalho decente são mais elevados;
- Apoio ao desenvolvimento do empreendedorismo e dos serviços empresariais, e acesso às finanças e aos mercados, incluindo melhoria da cadeia de valores;
- Reforço das condições de produtividade e de trabalho;
- Melhoria do acesso à proteção social.

A experiência mostra que as estratégias de desenvolvimento local integrado (DEL) têm um potencial significativo para melhorar a economia informal. As estruturas governamentais locais descentralizadas em zonas rurais e urbanas são úteis para unir as dimensões espacial, social e económica da economia informal.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
17.1	Têm estatísticas e informações sobre os trabalhadores e as unidades económicas da economia informal?	☐	☐
17.2	Visam a economia informal nos seus esforços de redução da pobreza?	☐	☐
17.3	Abordam as questões da economia informal fora da agricultura?	☐	☐
17.4	Abordam as questões da economia informal na agricultura?	☐	☐
17.5	Abordam os défices de trabalho decente na economia informal e promovem a transição para a formalização?	☐	☐
Em caso afirmativo, como?			
17.5.1	Melhorando o quadro regulador para que as empresas possam funcionar mais facilmente na economia formal?	☐	☐
17.5.2	Melhorando o regime jurídico para assegurar os direitos de propriedade, títulos de bens ou capital financeiro?	☐	☐
17.5.3	Alargando o âmbito da legislação laboral para abranger a economia informal?	☐	☐
17.5.4	Ajudando os elementos da economia informal a organizarem-se e a terem representação e voz?	☐	☐
17.5.5	Promovendo o empreendedorismo para os que se encontram na economia informal?	☐	☐
17.5.6	Promovendo a melhoria das cadeias de valores para beneficiar os que se encontram na base informal das cadeias?	☐	☐
17.5.7	Alargando a proteção social para abranger os que se encontram na economia informal?	☐	☐
17.6	Alargando a proteção social para abranger os que se encontram na economia informal?	☐	☐
17.7	Adotam abordagens DEL para promover o trabalho decente na economia informal?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

A18. Agricultura e emprego rural

A economia rural tem prioridade nas agendas nacionais e globais, devido a fatores tais como a persistência da pobreza nas zonas rurais, a migração rural-urbana, o impacto da globalização e das alterações climáticas e, mais recentemente, a crise alimentar, a escassez de alimentos e o rápido aumento dos preços dos alimentos. O ODM sobre a erradicação da pobreza extrema e da fome e o objetivo global de garantir trabalho decente para todos não podem ser atingidos sem a redução da pobreza rural. Três quartos das pessoas mais pobres do mundo vivem em zonas rurais de países em desenvolvimento e estão direta ou indiretamente dependentes dos rendimentos provenientes da agricultura.

Tipicamente, os défices de trabalho decente são graves nas zonas rurais. Os mercados de trabalho rural são frequentemente disfuncionais. As instituições do mercado de trabalho bem como a organização e a representação dos trabalhadores rurais tendem a ser fracas. O subemprego é generalizado e, geralmente, os rendimentos são baixos. O acesso à proteção social é extremamente limitado. Frequentemente, os trabalhadores rurais não são abrangidos pela lei laboral nacional e os seus direitos não são reconhecidos nem assegurados. Uma grande percentagem da atividade económica nas zonas rurais tende a ser informal.

Em algumas sociedades, houve uma «feminização» do trabalho rural agrícola, devido à propensão mais elevada dos homens de migrarem para fora das zonas rurais e para passarem para atividades não rurais. Tipicamente, as mulheres são o sustentáculo do setor alimentar agrícola, da força de trabalho e dos sistemas alimentares. Mas as mulheres tendem a funcionar em significativa desvantagem – os direitos de propriedade inseguros ou incompletos, os serviços financeiros fracos, as infraestruturas fracas e a falta de acesso a informações e formação tendem a ter um impacto particularmente adverso nas mulheres, em comparação com os homens.

A agricultura e o desenvolvimento rural são fundamentais para a promoção do emprego rural. Geralmente, a agricultura é o sustentáculo das economias rurais e o aumento do «output» agrícola *per capita* e o valor acrescido tendem a ter um impacto proporcional muito positivo nos rendimentos dos mais pobres. A agricultura também tem fortes ligações com as atividades não agrícolas. O aumento da diversificação e da produtividade agrícola, através do progresso técnico e do investimento, é fundamental para a redução da pobreza.

Os serviços de apoio à agricultura têm de ser adaptados para satisfazerem as necessidades de pequenas explorações agrícolas, as quais envolvem a maior parte da população rural e são responsáveis pela maior parte da produção de alimentos nos países em desenvolvimento – sobretudo no contexto atual da crise de alimentos, tais medidas são importantes.

A introdução de novas tecnologias e processos laborais na agricultura deve ser acompanhada pela formação de competências apropriadas para os trabalhadores rurais. A aplicação de tecnologias na agricultura tem de implicar o deslocamento do emprego ou o aumento do emprego e tem diferentes implicações para a sustentabilidade ambiental. Assim, os impactos no emprego e no ambiente das

várias abordagens ao aumento da produtividade agrícola têm de ser levados em consideração.

O investimento nas infraestruturas rurais é fundamental para o emprego e o crescimento. As infraestruturas dos transportes e das TI, por exemplo, são cruciais para ligar os produtores rurais e as empresas aos mercados. Uma grande variedade de projetos de infraestruturas pode apoiar diretamente a produtividade agrícola e facilitar a implementação de métodos geradores de trabalho. As infraestruturas de âmbito social, tais como as escolas, a saúde, a água potável ou outras instalações básicas são essenciais para estimular o desenvolvimento rural partilhado e sustentável.

As políticas de promoção do emprego fora das explorações agrícolas e a criação de empresas nas zonas rurais são essenciais para a sustentabilidade do desenvolvimento. As pequenas e médias empresas, incluindo as cooperativas ou outras organizações baseadas na comunidade, são uma grande fonte de emprego rural. As atividades não rurais são especialmente críticas, visto que oferecem alternativas à economia rural pobre face às atividades tradicionais. O desenvolvimento do empreendedorismo nas zonas rurais ajuda a criar as condições para a inovação, a adoção de novas tecnologias, a participação em mercados em expansão e oportunidades para mais e melhor emprego. Os subsectores geradores de trabalho, assim como os subsectores com um elevado potencial de crescimento, devem ser visados, com o objetivo de integrar efetivamente os agricultores e as empresas rurais nos sistemas de produção nacional e global, criando mais e melhor emprego e conservando os recursos naturais.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
18.1	Dão particular atenção à economia rural?	☐	☐
Em caso afirmativo, como?			
18.1.1.	Centrando-se na economia rural para reduzir a pobreza no país?	☐	☐
18.1.2.	Centrando-se na economia rural para abordar a crise de alimentos ou melhorando a segurança alimentar no país?	☐	☐
18.1.3.	Centrando-se no desenvolvimento rural para abordar os problemas da migração rural-urbana?	☐	☐
18.1.4.	Apoiando investimentos em infraestruturas rurais?	☐	☐
18.1.5.	Dando particular atenção ao fortalecimento da integração da economia rural nos mercados nacional e global?	☐	☐

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
18.2	Dão particular atenção ao aumento da produtividade agrícola?	☐	☐
Em caso afirmativo, como?			
18.2.1.	Promovendo o acesso dos agricultores a formação apropriada?	☐	☐
18.2.2.	Promovendo o acesso dos agricultores a novas tecnologias e processos laborais?	☐	☐
18.2.3.	Promovendo outros serviços de apoio à agricultura, tais como o acesso ao crédito?	☐	☐
18.2.4.	Levando em conta o impacto das tecnologias agrícolas na criação ou destruição de empregos?	☐	☐
18.2.5.	Levando em conta o impacto das tecnologias agrícolas na sustentabilidade ambiental?	☐	☐
18.2.6.	Centrando-se na produção agrícola para os mercados globais?	☐	☐
18.2.7.	Centrando-se na produção de alimentos para consumo local?	☐	☐
18.3	Dão particular atenção à promoção de atividades não agrícolas?	☐	☐
Em caso afirmativo, como?			
18.3.1.	Promovendo ligações mutuamente benéficas entre as atividades agrícolas e não agrícolas?	☐	☐
18.3.2.	Promovendo o desenvolvimento empresarial em zonas rurais?	☐	☐
18.3.3.	Promovendo cooperativas?	☐	☐
18.4	Dão especial atenção à abordagem dos problemas das mulheres trabalhadoras?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»	Ferramentas baseadas em conhecimentos	Boas práticas
● Manuais ● Orientações ● Diretivas ● Convenções e Recomendações ● Códigos de Conduta ● Materiais de formação ● Materiais de promoção	● Resumos de políticas ● Investigação ● Dados e estatísticas ● Relatórios de avaliação ● Redes de partilha de conhecimentos	● África ● Ásia e o Pacífico ● Médio Oriente ● América Latina e Caraíbas ● América do Norte ● Europa

Proteção Social

B

O acesso a um nível adequado de proteção social é um direito básico de todos os indivíduos. O artigo 22.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos afirma: «toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social». Mas, quase sessenta anos depois, esse direito continua a ser um sonho para 80 por cento da população global. Para muitas pessoas, um conjunto básico de benefícios através de transferências sociais poderia fazer a diferença entre uma vida miserável e uma vida digna ou, simplesmente, a diferença entre a vida e a morte. Mas, em muitos países, uma grande percentagem, por vezes até a maioria, dos homens e mulheres e das suas famílias não dispõe de meios suficientes para lidar com riscos de vida, tais como a perda de rendimento ou o rendimento reduzido devido à doença, velhice, invalidez ou perda do provedor da família.

Os termos «segurança social» e «proteção social» são, por vezes, utilizados indistintamente, mas é possível fazer uma distinção. «Segurança social» abrange todas as medidas que proporcionam uma segurança de rendimento às pessoas em caso de pobreza, desemprego, doença, invalidez, velhice e perda do provedor da família, assim como o acesso a serviços sociais essenciais. Tal acesso a serviços sociais essenciais inclui o importante acesso aos serviços de saúde, assim como o acesso à educação e à formação e à reciclagem profissionais. «Proteção social», enquanto conceito mais alargado, abrange não só a segurança social, mas também a proteção laboral. A proteção laboral abrange a segurança laboral e condições de saúde e de trabalho decente, e combina as estratégias de prevenção de riscos com a proteção de direitos e a integração de grupos vulneráveis, tais como pessoas que vivem com o VIH/SIDA.

Neste sentido, a proteção social é um investimento nas pessoas, na sua empregabilidade e potencial de produtividade. As medidas de segurança laboral, a saúde ou as condições de trabalho dos pobres levam a acidentes e doenças, que, por sua vez, conduzem a uma incapacidade temporária ou permanente de trabalhar e a uma possível exclusão do mercado de trabalho. A criação de um ambiente de trabalho seguro e saudável que ajude a evitar a exclusão dos trabalhadores do mercado de trabalho é uma ferramenta relevante para manter a empregabilidade e, em última análise, empregos seguros e de qualidade, e um trabalho produtivo. A proteção social também promove a igualdade de géneros através de medidas, tais como a proteção da maternidade e as prestações favoráveis à família, para que as mulheres com filhos não sejam discriminadas no mercado de trabalho. Em relação aos empregadores e empresas, a proteção social ajuda a manter uma mão de obra adaptável à mudança. Por fim, ao promover uma rede de segurança em caso de crise económica, a proteção social serve como elemento fundamental da coesão social.

Uma das questões mais críticas do local de trabalho de hoje em dia é a pandemia do VIH/SIDA. Quase 40 milhões de pessoas em idade ativa têm VIH e estima-se que

a força de trabalho global perdeu 28 milhões de trabalhadores com SIDA desde o início da epidemia, há cerca de 20 anos. O Código de Conduta da OIT sobre o VIH/SIDA e o mundo do trabalho contém princípios fundamentais para o desenvolvimento de políticas e orientações práticas para programas aos níveis empresarial, comunitário e nacional. Ele abrange a prevenção do VIH, a gestão e a mitigação do impacto da SIDA, os cuidados e apoio aos trabalhadores infetados ou afetados pelo VIH/SIDA, e a eliminação do estigma e discriminação que advêm da perceção real ou presumida do estatuto do VIH.

Ao longo de muitas décadas e até recentemente, houve um consenso generalizado na maior parte dos países industrializados de que a segurança social das suas populações deveria ser melhorada à medida que as sociedades se tornassem mais prósperas.

Vários países em desenvolvimento em África, na América Latina e na Ásia têm demonstrado sucesso com modestos sistemas de prestações sociais universais. Porém, no mundo de hoje, uma das preocupações predominantes dos governantes tem sido a redução ou a contenção de despesas sociais, e muitas agências que prestam aconselhamento aos países pobres tendem a ter relutância em apoiar grandes programas de transferência, para que a introdução de, pelo menos, sistemas de segurança social básicos tenha um papel limitado nas políticas económicas e de desenvolvimento.

Podemos concluir que uma das principais razões advém da ideia equívoca de que a segurança social é um custo para a sociedade – e não um potencial benefício e um investimento nas economias e nas pessoas. O debate da política de segurança social transformou-se num debate sobre disponibilidade fiscal e económica. Nos países desenvolvidos, as preocupações giram em torno do lado das receitas (entende-se que a concorrência fiscal global entre os países e a informalidade crescente limita o espaço fiscal para transferências) e o lado das despesas (o envelhecimento da população e os novos riscos para a saúde levam a níveis de dependência e custos de tratamento mais elevados, pelo que se considera que inexoravelmente aumentam os níveis das despesas. Nos países em desenvolvimento, as preocupações também se centram na disponibilidade económica e fiscal e, implicitamente, nos custos de oportunidade (que os escassos recursos públicos poderiam ser melhor investidos na criação de crescimento económico que, no longo prazo, seria mais benéfico para o bem-estar de uma população do que transferências alegadamente «improdutivas» para pessoas que trabalham e vivem na informalidade).

Tais perspetivas podem e devem ser questionadas. Em primeiro lugar, os sistemas de segurança social que utilizam transferências sociais são instrumentos para aliviar e evitar a pobreza, que funcionam direta e rapidamente de uma maneira que os supostos benefícios dos efeitos da economia «gota a gota» não conseguem igualar. Particularmente para os países com rendimentos baixos, até um sistema de segurança social básico pode fazer

a diferença entre atingir ou não o ODM1 de reduzir a pobreza para metade até 2015. As transferências da segurança social funcionam como injeções de capital nas economias local e nacional, e têm um impacto positivo no seu desenvolvimento. O aumento dos rendimentos dos pobres aumenta a procura nacional o que, por sua vez, encoraja o crescimento, expandindo os mercados nacionais. É importante ressaltar que os sistemas de segurança social são um investimento na produtividade. Apenas as pessoas que gozam de uma segurança material mínima podem permitir-se correr riscos de empreendimento; apenas um povo saudável e bem alimentado pode ser produtivo; e apenas as pessoas que têm, pelo menos, um nível mínimo de escolaridade podem trabalhar para sair da pobreza com sucesso. Além disso, os benefícios da segurança social que não estabelecem desincentivos ao trabalho podem facilitar a adaptação dos mercados de trabalho tanto nos países industrializados como nos países em desenvolvimento, ajudando, assim, a facilitar a aceitação pública das mudanças globais na produção desencadeadas pela globalização.

Assim, existem boas razões sociais e económicas para introduzir a proteção social. Obviamente, espera-se que nas primeiras fases de desenvolvimento, as restrições fiscais sejam mais severas do que em fases posteriores, pelo que a introdução dos benefícios da segurança social poderá ter de ser sequenciada por ordem de prioridade. Porém, os cálculos atuariais mostraram que um piso de segurança social básica que ofereça cobertura universal, adaptada a satisfazer as necessidades e possibilidades específicas de um país, é um objetivo viável dentro de um período de tempo razoável para a maior parte dos países em desenvolvimento.

Mais informações e ferramentas em:

<http://cebtoolkit.ilo.org/themes/social-protection>

B1. Segurança social

As provas empíricas e estatísticas da última década mostram claramente que o crescimento económico não reduz automaticamente a pobreza sem que se acionem mecanismos de promoção do emprego e da redistribuição de rendimento, tais como os sistemas de segurança social. Não só a segurança social é um meio importante de redução da pobreza e da vulnerabilidade, como é um direito humano básico. Ela melhora em muito as hipóteses de atingir um crescimento sustentável e equitativo e é indispensável para a inclusão social de grupos particularmente vulneráveis e desfavorecidos.

Uma estratégia para alargar a cobertura da segurança social deve ser baseada em dois tipos de direitos individuais diferentes que efetivem o efeito do direito humano à segurança social: (i) para aqueles que obtêm direitos com base nos pagamentos de contribuições ou impostos; e (ii) direitos dos residentes que incluem um «piso» básico de segurança social para todos. Um tal piso de segurança social básico pode ser introduzido e fortalecido progressivamente, em linha com o desenvolvimento económico, e o respetivo âmbito e cobertura podem ser adaptados para satisfazerem novas necessidades e incertezas, podendo consistir de:

- Acesso para todos os residentes de um país aos cuidados de saúde básicos/essenciais, através de sistemas pluralistas nacionais que consistem em componentes públicos financiados por impostos, componentes sociais e privados, e componentes de base comunitária ligados a um forte sistema central;
- Um sistema de prestações familiares/infantis que ofereça uma segurança de rendimento básico para as crianças e facilite o acesso das crianças à nutrição, à educação e a cuidados básicos;
- Um sistema de assistência social básica, que ofereça segurança de rendimento, pelo menos ao nível do limiar da pobreza, a pessoas em idade ativa (que sejam incapazes de auferir rendimentos suficientes devido à doença, à indisponibilidade de trabalho adequadamente remunerado, à perda do provedor da família, a responsabilidades de cuidados, etc.);
- Um sistema de pensões universais básicas que ofereça segurança de rendimentos, pelo menos ao nível do limiar da pobreza, em caso de velhice, invalidez e sobrevivência.

As agências internacionais prestam aconselhamento político aos governos nacionais ou locais que financiem, inteiramente ou em parte, os sistemas de proteção social e que necessitem de assegurar uma governação adequada de tais sistemas. As agências internacionais também lidam, direta ou indiretamente, com outras ações que levam a garantias de prestações mínimas para grupos vulneráveis, incluindo crianças, idosos, inválidos e desempregados ou subempregados.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
1.1	Ajudam o governo a compreender e abordar as questões da disponibilidade fiscal e económica de um sistema de segurança social?	☐	☐
1.2	Promovem a proteção social como meio de prevenção e de alívio da pobreza?	☐	☐
1.3	Promovem expressamente o alargamento da cobertura da segurança social no país?	☐	☐
Em caso afirmativo, como?			
1.3.1.	Centrando-se no alargamento da cobertura àqueles que obtêm direitos com base no pagamento de contribuições ou impostos?	☐	☐
1.3.2.	Centrando-se no alargamento da cobertura a todos os residentes do país como parte de um piso básico da segurança social?	☐	☐
1.4	Promovem o acesso de todos os residentes aos cuidados de saúde básicos?	☐	☐
Em caso afirmativo, como?			
1.4.1.	Apoiando os cuidados de saúde públicos financiados pelos impostos?	☐	☐
1.4.2.	Apoiando os componentes de seguros sociais e privados dos cuidados de saúde?	☐	☐
1.4.3.	Apoiando o planeamento ao nível local e o envolvimento comunitário na melhoria do acesso aos cuidados de saúde básicos?	☐	☐
1.5	Apoiam as prestações familiares/infantis para assegurar que todas as crianças têm acesso à nutrição, à educação e a cuidados?	☐	☐
1.6	Apoiam a assistência social básica a todos os trabalhadores e respetivas famílias sujeitos à pobreza extrema ou ao desamparo?	☐	☐
1.7	Apoiam a provisão de segurança de rendimento em caso de velhice?	☐	☐
1.8	Apoiam a provisão de segurança de rendimento em caso de invalidez ou deficiência?	☐	☐
1.9	Apoiam a provisão de segurança de rendimento em caso de sobrevivência?	☐	☐
1.10	Analisam a proporção de orçamentos públicos e assistência de doadores dedicados à segurança social?	☐	☐
1.11	Apoiam os meios informais de proteção social, sobretudo quando os pobres não têm acesso a sistemas de segurança social formais?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

B2. Segurança no local de trabalho

Todos os anos, mais de dois milhões de pessoas morrem devido a acidentes de trabalho ou doenças profissionais. Segundo estimativas conservadoras, há 270 milhões de acidentes de trabalho e 160 milhões de casos de doenças profissionais. As mortes e os acidentes são particularmente elevados nos países em desenvolvimento, onde um grande número de pessoas estão envolvidas em atividades perigosas, incluindo a agricultura, a construção, a exploração florestal, a pesca e a mineração. O trabalho perigoso tem um preço elevado na saúde dos trabalhadores e na produtividade. A invalidez como resultado do trabalho perigoso é uma grande causa de pobreza, afetando famílias inteiras. Os mais pobres e os menos protegidos, frequentemente as mulheres, as crianças e os migrantes, encontram-se entre os mais afetados. Frequentemente, a prevenção de acidentes de trabalho, a morte e as doenças não se encontram entre as preocupações existentes no local onde trabalham.

O trabalho agrícola é particularmente perigoso. Mesmo nos locais onde os desenvolvimentos tecnológicos mitigaram a dureza do trabalho agrícola, existem novos riscos relacionados com o uso de maquinaria sofisticada e o uso intensivo de químicos e pesticidas. Uma das características do trabalho agrícola é que as condições de trabalho e de vida estão interligadas. Os trabalhadores e as respectivas famílias vivem na terra onde tende a haver repercussões ambientais dos riscos ocupacionais. Uma exposição comunitária mais alargada aos pesticidas pode ocorrer sob a forma de contaminação dos alimentos, no desvio de sementes quimicamente tratadas para consumo humano, na contaminação das águas subterrâneas, etc.

Frequentemente, as condições da economia urbana informal não são melhores. As condições sob as quais a maior parte dos trabalhadores informais trabalham são precárias, insalubres e inseguras. Muitas das micro empresas nas quais eles trabalham têm estruturas precárias e falta de instalações sanitárias ou de água potável. Para muitos trabalhadores, particularmente para as mulheres, as suas casas são o seu local de trabalho. Frequentemente, vivem e trabalham em condições inseguras e insalubres – não apenas para eles mesmos, como também para os seus familiares.

As atividades das agências direta ou indiretamente afetam a segurança laboral e a saúde: por exemplo, a maneira como os projetos de infraestruturas são levados a cabo; a maneira como a tecnologia pode melhorar a segurança no local de trabalho; a maneira como os sistemas de educação podem melhorar a sensibilização para os perigos relacionados com o trabalho. As agências institucionais também podem ter um papel em estruturas de sensibilização e de governação para promover condições de trabalho seguras e saudáveis. Muitos projetos técnicos de cooperação mostraram que é possível realizar mudanças de baixo custo ou sem custos que tornam o local de trabalho/a casa num local mais seguro e mais saudável para se viver e trabalhar.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
2.1	Promovem sistemas de segurança laboral e saúde para evitar acidentes, morte e doenças no local de trabalho?	☐	☐
2.2	Ajudam o país a desenvolver e implementar programas nacionais abrangentes de segurança laboral e da saúde?	☐	☐
2.3	Abordam questões de segurança relativamente a atividades profissionais de elevado risco em setores como a agricultura, a silvicultura, a pesca, a mineração, a construção, etc.?	☐	☐
2.4	Abordam a melhoria das condições de trabalho, incluindo na economia informal, para eliminar o trabalho sob condições perigosas e insalubres?	☐	☐
2.5	Abordam os trabalhadores domiciliários para tornar a casa num ambiente mais seguro e saudável para se viver e trabalhar?	☐	☐
2.6	Levam a cabo pesquisas sobre questões de segurança laboral e saúde?	☐	☐
2.7	Envolvem ativamente os trabalhadores e os empregadores no desenvolvimento e implementação do programa de segurança e saúde?	☐	☐
2.8	Têm o apoio da inspeção do trabalho do governo na implementação do programa de segurança e saúde?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

B3. Saúde e trabalho

A saúde laboral e a saúde pública estão estreitamente ligadas. O estatuto de saúde geral da população é muito afetado por questões de saúde no local de trabalho. E, claro, a saúde dos trabalhadores é um grande determinante da produtividade. Os problemas de saúde também podem levar à discriminação dos trabalhadores (por exemplo, daqueles que têm VIH/SIDA ou tuberculose) ou resultar em grandes gastos para o governo e as empresas. Um ciclo vicioso de falta de saúde, capacidade de trabalho reduzida, baixa produtividade e esperança de vida reduzida é um resultado típico na ausência de intervenções sociais que abordam os problemas subjacentes do emprego irregular e de fraca qualidade, remunerações baixas e falta de proteção social. As organizações internacionais podem ajudar a promover a saúde e a segurança no trabalho – e as medidas mais eficientes tendem a ser as que envolvem ativamente as organizações de trabalhadores e de empregadores.

A SIDA é um problema no local de trabalho, não só porque afeta o trabalho e a produtividade, mas também porque o local de trabalho tem um papel fundamental na luta mais ampla para limitar a propagação e os efeitos da epidemia. Mais de 40 milhões de pessoas vivem com VIH/SIDA. Nove em cada dez pessoas infectadas são adultos no auge da idade produtiva e reprodutiva. O VIH/SIDA ameaça os meios de subsistência de muitos trabalhadores e dos que dependem deles – famílias, comunidades e empresas. Consequentemente, também enfraquece as economias nacionais. A discriminação e a estigmatização das mulheres e homens com VIH ameaçam princípios e direitos fundamentais no trabalho e mina os esforços de prevenção e de cuidados de saúde. Ainda não existe cura para o VIH/SIDA, mas a prevenção funciona.

O inovador Código de Conduta da OIT em relação ao VIH/SIDA e o Mundo do Trabalho, que foi adotado em 2001 por governos, empregadores e trabalhadores, foi traduzido para mais de 40 idiomas e é uma referência para leis e políticas em mais de 70 países. O Código de Conduta é o plano-quadro para a ação relacionada com o local de trabalho. Ele contém princípios fundamentais para o desenvolvimento de políticas e orientações práticas para programas aos níveis empresarial, comunitário e nacional, abrangendo: a prevenção do VIH; a gestão e a mitigação do impacto da SIDA no mundo do trabalho; os cuidados e apoios aos trabalhadores infectados e afetados pelo VIH/ SIDA; e a eliminação do estigma e discriminação que advêm da percepção real ou presumida do estatuto do VIH.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
3.1	Promovem o acesso por parte da população ativa e das suas famílias a um conjunto essencial de serviços de saúde?	☐	☐
3.2	Promovem a não discriminação no acesso a serviços de saúde por parte de:	☐	☐
3.2.1.	Trabalhadores na economia informal?	☐	☐
3.2.2.	Trabalhadores rurais?	☐	☐
3.2.3.	Trabalhadores migrantes?	☐	☐
3.3	Promovem ativamente políticas para assegurar o acesso ao emprego de pessoas que vivem com o VIH/SIDA (tais como a não utilização de testes ao VIH para efeitos de emprego, confidencialidade e a continuação da relação de trabalho)?	☐	☐
3.4	Fomentam medidas para evitar a transmissão do VIH no trabalho?	☐	☐
3.5	Oferecem compensações para os que são infetados devido a exposição ao VIH no trabalho?	☐	☐
3.6	Ajudam a sensibilizar ou a utilizar o Código de Conduta da OIT em relação ao VIH/SIDA e o Mundo do Trabalho?	☐	☐
3.7	Consideram ou promovem medidas relacionadas com o local de trabalho para evitar ou reduzir a transmissão da tuberculose (TB) através do ar entre os trabalhadores ou, onde tal seja necessário, da Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS), da gripe das aves e de outras doenças contagiosas?	☐	☐
3.8	Promovem serviços de monitorização apropriados para os trabalhadores e respetivas famílias para identificar e gerir a TB ou o VIH/SIDA, em linha com os padrões internacionais estabelecidos para ambas as doenças?	☐	☐
3.9	Ajudam a fortalecer a legislação, as políticas e a educação para evitar o estigma e a discriminação e para promover os direitos dos trabalhadores infetados ou afetados pelo VIH/SIDA ou pela TB no local de trabalho?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»
● Manuais ● Orientações ● Diretivas ● Convenções e Recomendações ● Códigos de Conduta ● Materiais de formação ● Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos
● Resumos de políticas ● Investigação ● Dados e estatísticas ● Relatórios de avaliação ● Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas
● África ● Ásia e o Pacífico ● Médio Oriente ● América Latina e Caraíbas ● América do Norte ● Europa

B4. Condições justas de trabalho

As pessoas desejam não apenas ter um emprego, mas também ter um bom emprego. A remuneração, as horas de trabalho, a organização laboral e as condições de trabalho, os mecanismos para equilibrar a vida laboral com as exigências da vida familiar e da vida fora do trabalho, a não discriminação e a proteção do assédio e da violência no trabalho são elementos de base da relação laboral e da proteção dos trabalhadores, e também afetam o desempenho económico.

Em muitas partes do mundo, o acesso a remunerações adequadas e regulares não é garantido. As políticas de promoção do pagamento regular de salários e da fixação de níveis de salário mínimo são, assim, importantes. Frequentemente, os salários são demasiado baixos para os trabalhadores satisfazerem as suas necessidades básicas. Tal como descrito acima, na secção A1 relativamente aos «trabalhadores pobres», muitas pessoas trabalham duramente e durante longos períodos sem ganhar o suficiente para retirar as suas famílias do limiar da pobreza. A secção A12 enfatiza a importância de abordar as crescentes desigualdades de rendimentos – entre o retorno de capitais e o retorno do trabalho, assim como as diferenças de remuneração entre quem tem qualificações e quem não as tem. As grandes desigualdades de rendimento levam à instabilidade social e à inquietação.

A regulação das horas de trabalho, os períodos de descanso diários e semanais e as férias anuais ajudam a assegurar uma elevada produtividade e salvaguardam a saúde física e mental dos trabalhadores. Porém, os trabalhadores e potenciais trabalhadores com responsabilidades familiares têm vivenciado um aperto entre «tempo e dinheiro». As famílias precisam dos recursos financeiros que advêm do trabalho. Simultaneamente, as famílias têm de assegurar que os dependentes, tais como as crianças pequenas, os idosos ou os inválidos, recebem cuidados durante o horário de trabalho. Os termos e condições de emprego e os esquemas de segurança social devem reconhecer que as mulheres e os homens são trabalhadores com responsabilidades familiares e assegurar que podem estar empregados sem ser sujeitos à discriminação e, dentro do possível, sem conflitos entre as suas responsabilidades laborais e familiares.

A gravidez e a maternidade são alturas especialmente vulneráveis para as mulheres que trabalham e para as suas famílias. As mães gestantes e em fase de amamentação necessitam de proteção especial para evitar danos à sua saúde e à saúde do seu bebé, assim como de um período adequado para darem à luz, recuperarem e amamentarem os seus filhos. Simultaneamente, necessitam de proteção para assegurar que não perdem o emprego apenas devido à gravidez ou à licença de maternidade. Tal proteção é uma condição prévia para atingir uma genuína igualdade de oportunidades e de tratamento para as mulheres e os homens que trabalham e para permitir que os trabalhadores criem as suas famílias em condições de segurança.

O stresse e a violência relacionados com o emprego, incluindo o assédio sexual, são reconhecidos globalmente como sendo grandes problemas. Em conjunto, o stresse e a violência podem ser responsáveis por um grande número de acidentes e doenças profissionais que levam à morte, à doença e à invalidez. Existe um custo considerável para os empregados individuais relacionado com estas

questões, em termos de problemas de saúde mental e física, implicações laborais e risco de perda de emprego. Para as empresas, estes problemas resultam em custos diretos, tais como um aumento do absentismo, rotatividade de pessoal, redução da produtividade, formação e reconversão profissional, assim como em custos indiretos, tais como uma redução de motivação, satisfação e criatividade e problemas de relações públicas.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
4.1	Promovem expressamente ações para evitar a discriminação no trabalho (com base no sexo, na raça, na etnia, origem social, idade, filiação política, etc.)?	☐	☐
4.2	Apoiam a fixação de níveis de salário mínimo?	☐	☐
4.3	Promovem a igual remuneração para homens e mulheres que trabalham, para trabalho de igual valor ou remuneração estabelecidos sem discriminação de sexo?	☐	☐
4.4	Promovem medidas para assegurar que as mulheres e os homens conseguem equilibrar o trabalho e as responsabilidades familiares (por exemplo, através da provisão de serviços de cuidados infantis ou horários de trabalho flexíveis)?	☐	☐
4.5	Promovem a provisão efetiva de proteção na maternidade para as mulheres?	☐	☐
4.6	Apoiam políticas de redução do stresse e da violência no local de trabalho?	☐	☐
4.7	Apoiam políticas para melhorar a dignidade no trabalho (por exemplo, evitando o assédio sexual no trabalho)?	☐	☐
4.8	Promovem medidas de regulação das horas de trabalho, incluindo a duração e a programação das horas de trabalho diárias e semanais e férias anuais remuneradas?	☐	☐
4.9	Promovem e apoiam os procedimentos de reclamação por parte dos trabalhadores no local de trabalho?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

B5. Sistemas de pensões

Um sistema de pensões universais básicas oferece segurança de rendimento, pelo menos ao nível do limiar da pobreza, em caso de velhice, invalidez e sobrevivência.

À medida que o número de idosos aumenta num país, o mesmo acontece com a necessidade de assegurar a sua inclusão e proteção sociais. Para os idosos e pobres tende a haver pouca esperança e poucos meios para melhorar a sua sorte. Mas os estudos demonstraram que o pagamento de pequenas pensões de velhice aos idosos numa base universal ou por comprovação de recursos e financiadas pelos impostos não só melhora a vida dos idosos e ajuda a reduzir a pobreza na velhice, como também tem efeitos benéficos para toda a família. O pagamento de uma pensão básica também proporciona alguma segurança de rendimento para evitar a pobreza extrema e o desamparo daqueles que, devido à invalidez, são incapazes de trabalhar e também daqueles que perderam o provedor da família.

Cada vez mais, as organizações internacionais estão envolvidas no debate mundial sobre o possível funcionamento dos sistemas de pensões. Este debate está no centro de um debate mais complexo sobre como as diferentes gerações devem apoiar-se umas às outras e sobre o papel do Estado como provedor dos serviços sociais básicos.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
5.1	Promovem alguma forma de prestações de velhice, invalidez ou sobrevivência para quaisquer grupos populacionais no país?	☐	☐
5.2	Abordam os problemas económicos e sociais do país relacionados com o envelhecimento da população?	☐	☐
5.3	Abordam os problemas económicos e sociais do país relacionados com a invalidez ou a deficiência dos trabalhadores?	☐	☐
5.4	Abordam as dificuldades das famílias cujo principal provedor ficou incapacitado ou morreu devido a conflitos armados, crises económicas ou sociais, desastres naturais, etc.?	☐	☐
5.5	Promovem sistemas de pensões que sejam confiáveis e previsíveis e que permitam aos idosos viverem, pelo menos, acima do limiar da pobreza nacional?	☐	☐
5.6	Promovem o direito à reforma na velhice, assim como o direito ao emprego em condições dignas para trabalhadores de mais idade e facilitam a sua transição do trabalho para a reforma?	☐	☐
5.7	Promovem uma governação adequada do sistema de pensões?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

Direitos e Normas no Trabalho



Os direitos fundamentais dos trabalhadores fazem parte do conjunto de direitos humanos básicos e definem uma base social universal de normas mínimas no mundo do trabalho. A Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho abrange os direitos à liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à atividade profissional. Estes princípios e direitos fundamentais no trabalho são considerados como as bases para o trabalho decente e todos os Estados membros da OIT estão vinculados a respeitá-los.

Os direitos no trabalho são abordados nas normas internacionais do trabalho, as quais incluem Convenções vinculativas e Recomendações não vinculativas, Códigos de Conduta e orientações. As normas internacionais do trabalho são debatidas, elaboradas e adotadas por meio de um processo tripartido que envolve governos, trabalhadores e empregadores, refletindo, assim, um amplo apoio a tais normas por parte dos parceiros sociais, os quais são os intervenientes chave na economia. As normas são adotadas por uma maioria de dois terços dos votos dos membros da OIT, sendo, assim, uma expressão de princípios universalmente reconhecidos. Simultaneamente, elas refletem o facto de que os países têm bases culturais e históricas, regimes jurídicos e níveis de desenvolvimento económico diferentes. De facto, a maior parte das normas foi formulada de modo a ser suficientemente flexível para se traduzir na lei e prática nacionais com devida consideração de tais diferenças. Outras normas têm as chamadas «cláusulas de flexibilidade», que permitem aos Estados estabelecer normas temporárias inferiores às normas prescritas, de modo a excluir certas categorias de trabalhadores da aplicação da Convenção ou a aplicar apenas determinadas partes do instrumento.

Desde 1919, a OIT adotou 188 Convenções e 199 Recomendações que abrangem um vasto leque de questões relacionadas com o mundo do trabalho. Além disso, foram desenvolvidos vários Códigos de Conduta. Tal como se esperaria, alguns destes instrumentos já não correspondem às necessidades do presente. A Conferência Geral da OIT reviu todas as normas da OIT adotadas antes de 1985 e determinou que cerca de 71 convenções, incluindo as convenções fundamentais e as que foram adotadas após 1985, estavam perfeitamente atualizadas e deveriam ser promovidas ativamente, enquanto as restantes necessitavam de revisão ou de ser revogadas.

Tanto as Convenções, mesmo que não sejam ratificadas por um Estado membro em específico, como as Recomendações, que não requerem ratificação, oferecem sólidas orientações políticas para um vasto leque de questões de emprego e de trabalho, servindo, assim, como um importante recurso para a ação em muitas destas áreas. Estes instrumentos não

devem ser ignorados quando se lida com qualquer novo problema económico, social ou de desenvolvimento, o qual está inevitavelmente ligado à atividade produtiva. A natureza tripartida dos debates conducentes às Convenções e Recomendações proporciona uma base notável para quaisquer organizações internacionais levarem os Estados membros e outras partes interessadas a aconselharem ou promoverem políticas e atividades como parte da agenda internacional. Visto que as Convenções são tratados internacionais vinculativos, depois de serem ratificadas, permitem o estabelecimento de acordos e parcerias, de modo a levar a cabo quaisquer estratégias de desenvolvimento aos níveis local e nacional. Os órgãos de supervisão únicos da OIT envolvem os governos no diálogo sobre problemas de aplicação das normas e servem de fontes de informações úteis sobre a lei e as práticas de determinados países.

As normas internacionais do trabalho podem ser utilizadas para vários fins:

- Como modelos e objetivos para a lei laboral: As normas internacionais do trabalho servem de objetivo de harmonização da lei e práticas nacionais num campo específico. Um país pode ratificar a Convenção relevante ou, mesmo que não ratifique a Convenção, pode alinhar a sua legislação com ela;
- Como fontes de direito internacional aplicadas ao nível nacional: Em muitos países, os tratados internacionais ratificados aplicam-se automaticamente ao nível nacional. Assim, os seus tribunais podem usar as normas internacionais do trabalho para julgar casos para os quais o direito nacional é desadequado ou omissivo, ou para utilizar definições estabelecidas nas normas, tais como «trabalho forçado» ou «discriminação»;
- Como orientações para a política social: Além de moldar a lei, as normas internacionais do trabalho podem oferecer orientação para o desenvolvimento de políticas nacionais e locais, tais como políticas de trabalho e de família. Podem também ser utilizadas para orientar melhorias nas estruturas administrativas, tais como a administração do trabalho, a inspeção do trabalho, a administração da segurança social, serviços de emprego, etc. As normas podem igualmente servir como fonte de boas relações industriais aplicadas por órgãos de resolução de diferendos laborais e como modelos para acordos coletivos;
- Influenciando outras áreas: Por exemplo, o aumento do interesse dos consumidores nas dimensões éticas dos produtos levou empresas multinacionais a adotar voluntariamente códigos de conduta para reger as condições de trabalho dos seus locais de produção, assim como as das suas cadeias de fornecedores. Os relatórios sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho são regularmente apresentados aos

órgãos de direitos humanos das Nações Unidas e a outras entidades internacionais. As instituições financeiras internacionais, tais como o Banco Mundial e o Banco Asiático de Desenvolvimento integraram determinados aspetos das normas de trabalho em algumas das suas atividades. Os grupos de defesa de direitos e as ONG recorrem às normas internacionais de trabalho para invocar mudanças políticas, jurídicas ou de práticas; enquanto vários países e organizações regionais incorporaram o respeito pelas normas internacionais do trabalho nos seus acordos comerciais bilaterais, multilaterais ou regionais.

Mais informações e ferramentas em:

<http://cebtoolkit.ilo.org/themes/standards-and-rights-at-work>

C1. Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

O conjunto de princípios e direitos fundamentais no trabalho, consagrado na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Acompanhamento, 1998, não é apenas uma questão da OIT. Também, está estreitamente ligado aos direitos humanos, à obtenção de paz e coesão social e à realização pessoal. Apesar de o progresso da ciência e da tecnologia ter trazido muitas conquistas para a criação de uma vida melhor para a população mundial, este progresso, infelizmente, ainda é ensombrado por graves violações dos direitos humanos básicos, incluindo a privação de liberdades básicas, tais como a liberdade de associação (que é o centro dos processos democráticos e da coesão social), a existência de tráfico humano e trabalho forçado, a existência de trabalho infantil sob as suas piores formas e muitos tipos de discriminação (racial, sexual, étnica, etc.).

As agências internacionais têm de se preocupar com tais direitos fundamentais, de uma maneira ou de outra, visto que lidam com seres humanos. Quer abordem áreas como a educação e a saúde em zonas rurais e urbanas, os setores da economia, o comércio, o ambiente, as políticas macroeconômicas, a organização industrial, o turismo ou as comunicações, elas encontram frequentemente problemas concretos ligados a um ou mais princípios e direitos fundamentais no trabalho. A necessidade de enfrentar estes problemas e de ajudar os Estados membros e outros constituintes a aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho não é apenas um desafio, mas também um dos objetivos principais do sistema internacional.

Os princípios e direitos fundamentais no trabalho estão relacionados com: os direitos de liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação no emprego e nas atividades profissionais. São direitos humanos básicos e uma plataforma central do trabalho decente. As Convenções de base da OIT relativas a estes princípios e direitos fundamentais no trabalho são:

- Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948 (N.º 87)
- Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949 (N.º 98)
- Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (N.º 29)
- Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (N.º 105)
- Convenção sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973 (N.º 138)
- Convenção sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (N.º 182)
- Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (N.º 100)
- Convenção sobre Discriminação a (emprego e profissão), 1958 (N.º 111)

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
1.1	Aconselham ou levam a cabo atividades para ajudar o país a cumprir os compromissos decorrentes da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Acompanhamento relativamente a:	☐	☐
1.1.1	Liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva?	☐	☐
1.1.2	Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (escravatura, servidão, tráfico humano, etc.)?	☐	☐
1.1.3	Abolição efetiva do trabalho infantil, em especial as piores formas de trabalho infantil?	☐	☐
1.1.4	Eliminação da discriminação no domínio do emprego e da atividade profissional?	☐	☐
1.2	Levam a cabo atividades para abordar a violação de quaisquer princípios ou direitos fundamentais no trabalho detetada no país?	☐	☐
1.3	Ao preparar o quadro de desenvolvimento nacional/de programação, analisam o respeito do país pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho?	☐	☐
1.4	Consultam organizações de empregadores e de trabalhadores aos níveis local e nacional ao analisarem o respeito do país pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho?	☐	☐
1.5	Fazem a concessão de empréstimos, a provisão de assistência técnica, o financiamento de projetos de desenvolvimento de infraestruturas ou outros tipos de ação multilateral condicionada pelo respeito pleno do país pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho?	☐	☐
1.6	Têm ferramentas específicas, orientações ou atividades, tais como a defesa ou a formação para ajudar os funcionários ou constituintes a melhor compreenderem e aplicarem os princípios e direitos fundamentais no trabalho?	☐	☐
1.7	Fazem referência às Convenções e Recomendações da OIT quando lidam com princípios e direitos fundamentais no trabalho?	☐	☐
1.8	Têm atividades específicas para educar ou informar os trabalhadores e os empregadores dos seus direitos e obrigações laborais?	☐	☐
1.9	Consultam regularmente as partes interessadas, exceto o governo, particularmente os trabalhadores e os empregadores, em relação à aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

C2. Liberdade de associação

A liberdade de associação é um direito humano democrático consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). É o direito que possibilita a participação efetiva de intervenientes não-governamentais na política económica e social. Assim, é essencial assegurar que os trabalhadores e os empregadores têm uma voz e estão representados, para que os mercados de trabalho e as estruturas gerais de governação de um país funcionem efetivamente. O direito a organizar-se e a negociar coletivamente é, assim, um elemento significativo a ser levado em consideração por parte de todas as organizações internacionais na prossecução dos objetivos inerentes aos seus respetivos mandatos.

No mundo de hoje, a globalização tem diferentes impactos nos países, nas comunidades e nos setores. A segurança representativa facilita as respostas locais relevantes para os desafios particulares enfrentados pelas várias comunidades ou pelos diversos setores de uma economia. O respeito pela liberdade de associação permite o desenvolvimento dos meios de representação institucionais mais relevantes para o contexto e questão em apreço – quer se trate de associações de comerciantes da economia informal, organizações de arrendatários rurais, sindicatos ou organizações de empregadores. As agências internacionais devem apoiar a representação coletiva dos interesses destas organizações e as estratégias destas organizações que mais adequadamente abordem a questão em causa – quer se trate de uma negociação relativa à utilização de terrenos, de uma manifestação ou campanha contra as piores formas de trabalho infantil, de uma delegação de trabalhadores ou empregadores que aborda o governo em relação às implicações de um acordo comercial ou de um diálogo social para mitigar o impacto de uma crise financeira.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
2.1	Promovem e respeitam o direito dos empregadores e dos trabalhadores, assim como de outros grupos de interesses a organizarem-se e a darem voz às suas preocupações livremente?	☐	☐
2.2	Identificam qualquer forma de violação de liberdade de associação e negociação coletiva no país?	☐	☐
2.3	Levantam preocupações relacionadas com a violação de direitos de organização e negociação coletivas com os homólogos ao nível nacional?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

C3. Abolição do trabalho forçado

O trabalho forçado refere-se a todo o trabalho ou serviço exigido de qualquer pessoa sob ameaça de qualquer tipo de sanção e para o qual a referida pessoa não se tenha oferecido voluntariamente. O trabalho forçado implica a restrição da liberdade humana, a escravidão e práticas equivalentes à escravidão e à servidão, inclusive por dívidas. Os preconceitos de género, socioculturais e dos mercados determinam o tipo e gravidade do trabalho forçado em diferentes setores da economia.

O trabalho forçado tem muitas dimensões: o recrutamento coercivo, o tráfico humano, sobretudo de trabalhadores migrantes, a exploração sexual de crianças e mulheres, o abuso e exploração de trabalhadores domésticos e o trabalho em fábricas clandestinas ou quintas, sendo os trabalhadores lá mantidos através de táticas claramente ilegais e auferindo poucos ou nenhuns rendimentos, sendo que os riscos advêm de setores económicos como a mineração, a agricultura, a construção e o turismo, assim como da corrupção local e nacional, etc. Estes aspetos também estão ligados às políticas económicas e sociais, incluindo as políticas que afetam os sistemas globais de produção, as zonas de processamento de exportações e a economia informal. Por vezes, o trabalho forçado ainda é imposto como castigo pela expressão individual de opiniões políticas.

A eliminação do trabalho forçado continua a ser um desafio importante para o século XXI. Não só o trabalho forçado constitui uma grave violação de um direito humano fundamental, como é uma das principais causas da pobreza e um entrave ao desenvolvimento económico. Para combater e eliminar o trabalho forçado, todo o sistema internacional deve reconhecer a sua existência e agir ativamente. As normas da OIT em relação ao trabalho forçado, juntamente com a assistência técnica específica, são ferramentas importantes para combater este flagelo.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
3.1	Abordam o trabalho forçado ou obrigatório no país?	☐	☐
3.2	Identificam alguma forma de violação relacionada com o trabalho forçado no país?	☐	☐
3.3	Combatem os esforços daqueles que justificam o trabalho forçado alegando que aumenta a produtividade ou alivia a pobreza?	☐	☐
3.4	Abordam a questão do tráfico humano?	☐	☐
3.5	Abordam a questão da escravidão ou da servidão?	☐	☐
3.6	Monitorizam e avaliam atividades destinadas a evitar ou eliminar estas formas de trabalho forçado?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

C4. Eliminação do trabalho infantil

Nunca é demais frisar a importância de dar às crianças um bom começo de vida e de investir nos recursos humanos do futuro. As piores formas de trabalho infantil expõem as crianças a perigos de saúde, de segurança e morais, assim como a abusos e danos físicos, psicológicos e emocionais. Só por si, isto é uma violação dos direitos humanos fundamentais e tem sido demonstrado que trava o desenvolvimento das crianças, podendo levar a danos físicos e psicológicos vitalícios. As evidências apontam para uma forte ligação entre a pobreza do agregado familiar e o trabalho infantil. Acresce que o trabalho infantil perpetua a pobreza ao longo de gerações, mantendo as crianças dos pobres fora da escola e limitando as suas perspetivas de ascensão social. Este rebaixamento do capital humano foi ligado a um crescimento económico e um desenvolvimento social reduzidos.

Estima-se que há 218 milhões de trabalhadores infantis no mundo de hoje; cerca de 165 milhões destes têm idades compreendidas entre os 5 e os 14 anos. Muitos deles trabalham a tempo inteiro, não frequentam a escola e têm pouco ou nenhum tempo para brincarem; muitos não recebem uma nutrição ou cuidados adequados. 126 milhões destas crianças são vítimas das piores formas de trabalho infantil, incluindo: trabalho em ambientes perigosos, onde estão expostas a químicos tóxicos, maquinaria perigosa ou calor extremo; utilização em atividades ilícitas, tais como o tráfico de droga, a prostituição ou a produção de pornografia; tráfico, escravidão, ou a condições equivalentes; e serem forçadas a participar em conflitos armados.

A eliminação do trabalho infantil está ligada ao ODM 2, que visa atingir a educação primária universal até 2015. Todas as agências internacionais participam no combate ao trabalho infantil.

Também vale a pena mencionar que existe uma ironia cruel na coexistência do trabalho infantil com o desemprego e subemprego jovens em muitos países. Enquanto a procura de certos tipos de trabalho é satisfeita por crianças que não deveriam trabalhar, também existe uma oferta de trabalho jovem que não é utilizada ou que é subutilizada. As medidas para promover mercados de trabalho com um funcionamento melhor ajudam a afastar a procura de trabalho das crianças e a aproximá-la dos jovens que podem ser empregados legitimamente.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
4.1	Promovem direta ou indiretamente a eliminação das piores formas de trabalho infantil no país?	☐	☐
4.2	Asseguram que as políticas, os programas ou as atividades não têm consequências negativas diretas ou indiretas no trabalho infantil?	☐	☐
4.3	Utilizam ferramentas como a Convenção da OIT de 1973 sobre a Idade Mínima (N.º 138) e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (N.º 182) para ajudar a eliminar as piores formas de trabalho infantil?	☐	☐
4.4	Possuem sistemas de monitorização e avaliação que medem os possíveis impactos no trabalho infantil?	☐	☐
4.5	Promovem regularmente dados sobre o trabalho infantil?	☐	☐
Em caso afirmativo, como?			
4.5.1.	Aumentando a capacidade nacional para recolher e analisar tais dados desagregados por sexo?	☐	☐
4.5.2.	Partilhando tais dados com outros utilizadores relevantes?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

C5. Não-discriminação e promoção da igualdade

Milhões de mulheres e homens em todo o mundo veem negado o acesso ao emprego e à formação, ficando confinados a determinadas atividades profissionais e a remunerações mais baixas apenas devido ao seu sexo, religião ou crenças, cor da pele ou etnia, independentemente das suas capacidades e competências ou dos requisitos de um emprego. A discriminação que determinados grupos, tais como as mulheres, as minorias étnicas ou raciais e os migrantes, enfrentam no mercado do trabalho deixa-os muitíssimo vulneráveis à exploração e a abusos como o trabalho forçado. Frequentemente, os obstáculos a empregos decentes levam os pais que pertencem a uma minoria étnica a recorrerem ao trabalho dos seus filhos para fazerem face às despesas. A discriminação priva as pessoas da sua voz no trabalho e da sua capacidade de participação plena. A discriminação é a base da exclusão social e da pobreza.

Um ponto de partida importante para ultrapassar a discriminação é o direito à igualdade de oportunidades e tratamento relativamente ao emprego e à atividade profissional. A chave para o sucesso da promoção da igualdade no mercado de trabalho é o envolvimento ativo dos sindicatos, das organizações de empregadores e de outros interessados. A ausência de discriminação é um direito humano fundamental e é essencial que os trabalhadores escolham o seu emprego livremente, desenvolvam o seu potencial plenamente e colham frutos económicos com base no seu mérito. A igualdade no local de trabalho também tem benefícios económicos significativos. Os empregadores que praticam a igualdade têm acesso a uma mão de obra maior e mais diversificada. Os trabalhadores que gozam de igualdade têm um acesso maior à formação, recebem frequentemente remunerações mais elevadas e melhoram a qualidade geral da mão de obra. Os lucros de uma economia globalizada são distribuídos mais justamente numa sociedade com igualdade, levando a uma maior estabilidade social e a um apoio público mais alargado, o que leva a um desenvolvimento económico maior.

A promoção da igualdade de géneros é um objetivo ao qual todos os governos e agências internacionais dão prioridade. Porém, a maior parte dos países tem feito

mais progressos na educação do que no emprego, na prossecução do ODM3 sobre a igualdade de géneros e a capacitação das mulheres. Relativamente à educação e à igualdade de géneros, o Grupo de Trabalho dos ODM identificou sete prioridades estratégicas para a igualdade de géneros e a capacitação das mulheres, retiradas da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim:

- Fortalecimento das oportunidades para a educação pós-primária das raparigas e cumprimento do compromisso de educação primária universal;
- Garantia da saúde e direitos sexuais e reprodutivos;
- Investimento em infraestruturas para reduzir a carga horária das mulheres e das raparigas;
- Garantia dos direitos de propriedade e de sucessão das mulheres e das raparigas;
- Eliminação da desigualdade de géneros no emprego, reduzindo a dependência das mulheres do emprego informal, eliminando os fossos de género relativos a rendimentos, e reduzindo a segregação profissional;
- Aumento da percentagem de lugares das mulheres nos parlamentos nacionais e nos órgãos do governo local; e
- Combate à violência contra raparigas e mulheres.

As agências internacionais têm de examinar e abordar os problemas relacionados com a discriminação para que os valores da dignidade humana e da liberdade individual, assim como os valores de justiça e da coesão sociais, ultrapassem as declarações formais. Também têm de eliminar a discriminação como componente integral de qualquer estratégia para a erradicação da pobreza. A promoção da igualdade de géneros deve ser uma preocupação transversal a todas as políticas, programas e atividades.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
5.1	Abordam alguma forma de discriminação no trabalho, tal como a discriminação baseada no sexo, na raça, na etnia, na religião, na idade ou noutra dimensão?	☐	☐
5.2	Combatem a discriminação no trabalho como um meio específico de ultrapassar a pobreza?	☐	☐
5.3	Recolhem estatísticas relevantes regularmente, desagregadas por sexo ou por outra variável considerada como fonte de discriminação no trabalho?	☐	☐
5.4	Impõem diretivas ou orientações para a integração de preocupações com o género em todas as atividades, incluindo em acordos contratuais com homólogos aos níveis nacional ou local?	☐	☐
5.5	Levam a cabo análises de género sistematicamente para identificar, monitorizar e avaliar o impacto diferencial de políticas, programas e atividades nas mulheres e nos homens e para orientar a implementação em direção à igualdade de géneros?	☐	☐
5.6	Analizam sistematicamente outras fontes de discriminação (com base na raça, etnia, religião, estatuto social, invalidez, origem nacional, idioma, idade, etc.) para avaliar o impacto de políticas, programas e atividades no combate à discriminação no trabalho?	☐	☐
5.7	Reconhecem especificamente o contributo económico da diversidade para as economias produtivas e de assistência?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»	Ferramentas baseadas em conhecimentos	Boas práticas
● Manuais ● Orientações ● Diretivas ● Convenções e Recomendações ● Códigos de Conduta ● Materiais de formação ● Materiais de promoção	● Resumos de políticas ● Investigação ● Dados e estatísticas ● Relatórios de avaliação ● Redes de partilha de conhecimentos	● África ● Ásia e o Pacífico ● Médio Oriente ● América Latina e Caraíbas ● América do Norte ● Europa

C6. Aplicação das normas internacionais do trabalho

O cumprimento das normas internacionais do trabalho não só protege os direitos dos trabalhadores, mas também promove a confiança empresarial e o respeito pelo Estado de Direito. A observância das normas internacionais do trabalho ajuda a evitar que os países se envolvam em concorrência destrutiva na busca de vantagens competitivas no comércio global.

Depois de serem ratificadas pelos Estados membros, todas as normas internacionais do trabalho são instrumentos vinculativos que se refletem no direito nacional. Elas abrangem um vasto leque de questões, a maior parte das quais estão relacionadas com os campos de ação abordados pelos mandatos das organizações internacionais. Assim, as organizações internacionais podem fazer referência às Convenções e Recomendações da OIT como um conjunto de ferramentas únicas para lidar com um tema específico – estas ferramentas têm a vantagem de facilitar o envolvimento nacional e a titularidade por parte dos constituintes nacionais.

Porém, é de referir que muitos países enfrentam grandes problemas para conseguirem refletir plenamente as Convenções ratificadas no direito e práticas nacionais. As organizações internacionais podem ter um papel na promoção da implementação do direito do trabalho, envolvendo os parceiros sociais e as estruturas de governação de apoio, tais como a inspeção do trabalho, os mecanismos de resolução de conflitos, os tribunais do trabalho, etc.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
6.1	Têm em conta as Convenções relevantes ratificadas pelo país quando abordam questões nacionais ou locais específicas?	☐	☐
6.2	Cumprem expressamente as normas internacionais do trabalho como maneira de atingir o trabalho decente?	☐	☐
6.3	Visam especificamente:	☐	☐
6.3.1.	Promover a ratificação das normas internacionais do trabalho relevantes?	☐	☐
6.3.2.	Fortalecer a capacidade do país para implementar eficazmente as Convenções ratificadas?	☐	☐
6.3.3.	Seguir as observações e conclusões dos órgãos de supervisão da OIT e ajudam a encontrar soluções para problemas que foram identificados?	☐	☐
6.3.4.	Sensibilizar e fomentar a compreensão das normas internacionais do trabalho?	☐	☐
6.4	Abordam as possíveis trocas entre as normas internacionais do trabalho e outras variáveis económicas e sociais, tais como a posição competitiva do país na economia global?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»
● Manuais ● Orientações ● Diretivas ● Convenções e Recomendações ● Códigos de Conduta ● Materiais de formação ● Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos
● Resumos de políticas ● Investigação ● Dados e estatísticas ● Relatórios de avaliação ● Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas
● África ● Ásia e o Pacífico ● Médio Oriente ● América Latina e Caraíbas ● América do Norte ● Europa

Governança e Diálogo Social



A abordagem ao trabalho decente sublinha que a boa governação, o diálogo e a consulta entre os parceiros envolvidos ajuda a assegurar a adesão e participação máximas na formulação, implementação e avaliação efetivas das políticas económicas e sociais que afetam o mundo do trabalho. Esta característica importante e distintiva da Agenda do Trabalho Decente não é apenas um método de chegar ao compromisso, equilíbrio, negociação, consenso e paz, mas também um objetivo fundamental e a essência da governação democrática no mundo do trabalho.

O tripartismo no mundo do trabalho refere-se ao diálogo social entre governos, empregadores e trabalhadores enquanto intervenientes diretos e fundamentais da economia. Ele requer organizações de empregadores e trabalhadores representativas e com um bom funcionamento, as quais são referidas como parceiros sociais dos governos. Entre as agências da ONU, a estrutura tripartida é única, visto que junta representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores com igualdade de expressão para modelarem em conjunto normas, políticas e programas de trabalho. O tripartismo da OIT oferece um conhecimento do «mundo real» acerca do emprego e do trabalho e já provou ser o meio mais eficaz para uma governação sólida do mercado do trabalho, com vista a atingir economias de mercado justas, produtivas e competitivas. As organizações de empregadores e trabalhadores representativas e com bom funcionamento, juntamente com os governos, têm um papel central na definição da convergência das políticas públicas e dos mecanismos de mercado necessários para criar emprego e trabalho decente.

O direito dos trabalhadores e dos empregadores a formarem e a juntarem-se a organizações da sua escolha é uma parte integrante de uma sociedade livre e aberta. A liberdade de associação é o direito que possibilita a participação de intervenientes não-governamentais na política económica e social. A ela está ligado o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

O diálogo social refere-se a todos os tipos de negociação, consulta e troca de informações com e entre representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores. O diálogo social eficaz depende: do respeito pelos direitos fundamentais de liberdade de associação e negociação coletiva; de organizações fortes e independentes de empregadores e trabalhadores, com a capacidade técnica e os conhecimentos necessários para participarem no diálogo social; da vontade e do compromisso políticos para o envolvimento no diálogo social por parte de todas as partes; de estruturas de governação eficazes; e de um acesso adequado às informações e processos acordados considerados relevantes para a prevenção e resolução de conflitos, caso os mesmos ocorram.

Por vezes, o diálogo social refere-se ao diálogo que envolve mais do que os parceiros sociais tradicionais. As organizações não-governamentais (ONG) e outras organizações da

sociedade civil (OSC) são frequentemente convidadas a participar nas negociações e consultas, juntamente com os parceiros sociais tradicionais. Porém, é muito importante notar a diferença fundamental entre organizações de trabalhadores/empregadores e as organizações não-governamentais/da sociedade civil, sendo a principal consideração a representação e a responsabilização. As organizações de trabalhadores e empregadores livres e independentes recebem a sua legitimidade dos membros que representam, podendo, assim, falar legitimamente em nome dos seus membros. Por outro lado e na medida em que não se baseiam na filiação, as ONG ou as OSC podem defender a apresentação de uma causa específica ou o apoio a um grupo específico, mas não podem afirmar que representam o grupo, nem têm de prestar contas ao mesmo.

As organizações internacionais têm um papel na promoção do tripartismo e do diálogo social como base da participação democrática e na ajuda à proteção dos seus alicerces através de um respeito crescente pela liberdade de associação dos trabalhadores e dos empregadores. Têm igualmente a responsabilidade de promover a boa governação.

«Governação» refere-se à conduta responsável das instituições públicas ou privadas, das estruturas da autoridade e aos meios de colaboração que coordenam ou controlam a atividade no trabalho e no mercado do trabalho. Os mecanismos de governação podem ser formais e informais, incluindo contratos privados, leis e regulamentos, acordos coletivos, administração do trabalho e políticas ativas do mercado de trabalho baseadas no diálogo social. Através de pesquisa, confirmou-se que, em muitos países, uma grande barreira ao progresso económico e social é a fraca governação das instituições dos setores público e privado. A corrupção é um desafio comum – é muito importante que as organizações internacionais apoiem ativamente a luta contra a corrupção a todos os níveis.

A especificidade da qualidade das instituições varia conforme o país, mas uma característica comum é a falta de atenção ao papel das instituições do mercado de trabalho. As organizações internacionais podem ajudar a fortalecer tais instituições do mercado de trabalho. Um sistema de administração laboral viável e ativo é fundamental para a formulação e implementação das políticas nacionais de trabalho. Acresce que a recolha de estatísticas do trabalho é fundamental para ajudar a identificar as necessidades e a formular a política de trabalho. Apesar de as administrações do trabalho existirem na maior parte dos países do mundo, muitas delas enfrentam dificuldades financeiras e materiais. A aplicação apropriada da legislação laboral depende de uma inspeção do trabalho eficaz. Os inspetores do trabalho examinam como as normas nacionais de trabalho são aplicadas no local de trabalho e aconselham os empregadores e trabalhadores em relação a como melhorar a aplicação das leis nacionais em áreas como a saúde e a segurança laboral, a carga horária de trabalho, os salários e o trabalho infantil. Acresce que os inspetores do

trabalho chamam a atenção das autoridades nacionais para lacunas e defeitos do direito nacional, e têm um papel importante na garantia de que o direito do trabalho é aplicado de igual modo a todos os empregadores e trabalhadores. Porém, em muitos países, o sistema de inspeção do trabalho tem falta de financiamento e de pessoal, sendo, assim, incapaz de fazer o seu trabalho, sobretudo quando os locais de trabalho são pequenas ou micro empresas, na economia informal ou em casa.

Mais informações e ferramentas em:

<http://cebtoolkit.ilo.org/themes/governance-and-social-dialogue>

D1. Promoção da boa governação: direito e instituições do trabalho

A boa governação é um pré-requisito para o progresso económico e social, assim como um pré-requisito para as políticas, os programas e as atividades levadas a cabo pelo sistema internacional. Um Estado de Direito adequado, a luta contra a corrupção e as más práticas e o fortalecimento dos pesos e contrapesos dentro dos países e no sistema multilateral são alguns dos fatores importantes para a determinação do sucesso das políticas, programas e atividades.

Nos últimos anos, muitos países em desenvolvimento procuraram ajuda internacional para reverem e reformarem a legislação laboral. Existem, pelo menos, duas razões subjacentes. A primeira é alinhar a legislação laboral com as Convenções ratificadas, particularmente para efetivar os princípios e direitos fundamentais no trabalho. A segunda é aliviar os regulamentos para baixar os custos para os empregadores na contratação e despedimento e/ou apresentação de novos acordos laborais, tais como o trabalho temporário, o trabalho a tempo parcial e o trabalho contratado. Os empregadores têm de conseguir responder rapidamente à pressão do mercado; uma proteção laboral excessiva e inapropriada restringe a sua capacidade para o fazer. Porém, o desafio é equilibrar as necessidades de flexibilidade dos empregadores com as preocupações dos trabalhadores com a segurança – e este equilíbrio depende não só da legislação laboral, mas também das estruturas e instituições de governação do mercado de trabalho. As organizações internacionais relevantes podem oferecer conhecimentos e aconselhamento sobre «flexigurança», com a qual uma dependência maior da negociação coletiva e do diálogo social, apoiada por sistemas de apoio ao rendimento eficazes no desemprego e em políticas ativas do mercado de trabalho, reduzem a necessidade de extensas disposições jurídicas sobre a proteção do emprego.

Além da reforma da legislação laboral, muitos países têm procurado a ajuda internacional para fortalecer as administrações laborais. As organizações internacionais relevantes podem ajudar as instituições públicas a construírem as inspeções do trabalho, os tribunais do trabalho e os serviços de aconselhamento, conciliatórios e de arbitragem. A atribuição de apoio financeiro, de recursos humanos qualificados, de infraestruturas e equipamento adequados a um sistema de inspeção do trabalho forte ajudaria a promover a aplicação eficaz e imparcial da legislação do trabalho e a alargar a cobertura aos trabalhadores mais vulneráveis na economia informal e na agricultura. Deve haver uma recolha regular de estatísticas do trabalho desagregadas por sexo e por zonas rurais e urbanas.

As agências internacionais também podem desempenhar um papel importante na melhoria dos conhecimentos jurídicos da população, oferecendo informações sobre direitos jurídicos, sobretudo aos socialmente excluídos, incluindo trabalhadores da economia informal, trabalhadores migrantes e minorias étnicas. As pessoas a quem se destinam as leis têm de conhecer o direito, saber que direitos têm e como reclamar esses direitos, e saber a quem recorrer no caso de violação de tais direitos.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
1.1	Oferecem aconselhamento político em relação à legislação e regulamentos laborais?	☐	☐
1.2	Utilizam ou fazem referência especificamente às Convenções e Recomendações da OIT ou à Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Acompanhamento?	☐	☐
1.3	Levam em conta as implicações do direito do trabalho, sobretudo em relação ao mandato de uma agência?	☐	☐
1.4	Abordam direta ou indiretamente as seguintes áreas de legislação e regulamento laborais:	☐	☐
1.4.1.	Liberdade de associação (tal como a de estabelecer sindicatos ou associações de empregadores)?	☐	☐
1.4.2.	Negociação coletiva (tal como a definição de salários)?	☐	☐
1.4.3.	Relação laboral (tal como o tipo de contrato de emprego ou serviços)?	☐	☐
1.4.4.	Resolução de conflitos laborais?	☐	☐
1.4.5	Trabalho infantil (sob qualquer forma)?	☐	☐
1.4.6.	Trabalhadores com VIH/SIDA ou outras doenças?	☐	☐
1.4.7.	Horas de trabalho?	☐	☐
1.4.8.	Trabalhadores com responsabilidades familiares?	☐	☐
1.4.9.	Definição de salários?	☐	☐
1.4.10.	Segurança e saúde laborais?	☐	☐
1.4.11.	Não discriminação?	☐	☐
1.4.12	Igualdade de géneros?	☐	☐
1.5	Oferecem aconselhamento ou informações sobre questões de «flexigurança»?	☐	☐
1.6	Visam fortalecer a aplicação da legislação e regulamentos do trabalho no país?	☐	☐
1.7	Desenvolvem ou fortalecem a inspeção do trabalho no país?	☐	☐
1.8	Desenvolvem ou fortalecem os tribunais de trabalho ou órgãos de resolução de conflitos laborais?	☐	☐
1.9	Promovem a aplicação da legislação e regulamentos laborais na economia informal e na agricultura?	☐	☐
1.10	Promovem a literacia jurídica para os trabalhadores, através de programas de formação ou outras atividades para melhorar a sua compreensão da legislação?	☐	☐
1.11	Têm alguma atividade específica para combater a corrupção?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

D2. Fortalecimento e envolvimento dos parceiros sociais e promoção do diálogo social

As melhores soluções advêm do diálogo social sob as suas muitas formas e níveis – através das consultas e cooperação tripartida a nível nacional para implementar a negociação ao nível coletivo. Através do envolvimento no diálogo, os governos e as organizações representativas de trabalhadores e empregadores também fortalecem a governação democrática e ajudam a construir instituições fortes do mercado de trabalho que contribuem para a estabilidade e a paz socioeconómicas de longo prazo. O diálogo traduz-se em oportunidades e em esperança, mas também em soluções equilibradas e informadas, na sustentabilidade e no direito à propriedade. As decisões tomadas através do diálogo provam ser muito mais estáveis e abrangentes. Isto é especialmente verdadeiro no mundo do trabalho, visto que a consideração e a reflexão sobre interesses diferentes leva a relações laborais mais harmoniosas. Um grande desafio nos países em desenvolvimento é alargar o diálogo social aos setores fracos e desorganizados da economia.

O diálogo social é uma ferramenta poderosa, mas não pode ser tido como certo. Ele necessita da participação democrática dos parceiros que têm capacidade para se envolverem no processo de forma efetiva e responsável, bem como a força e a flexibilidade para se adaptarem a circunstâncias contemporâneas e explorarem novas oportunidades. Porém, o problema em muitos países é que as organizações de empregadores e trabalhadores frequentemente têm uma fraca capacidade para participarem efetivamente na governação e para oferecerem serviços relevantes aos membros existentes e potenciais. Os ministérios do trabalho são também muitas vezes marginalizados nas políticas fundamentais e nas decisões orçamentais.

O Estado tem um papel crítico, mas as agências internacionais também têm um papel na facilitação e promoção de todas as formas de diálogo social e no fortalecimento da capacidade dos trabalhadores, empregadores e agências governamentais para participarem no diálogo social.

O quadro de desenvolvimento nacional/de programação/ As políticas, programas ou atividades da sua agência:		SIM	NÃO
2.1	Promovem os mecanismos de diálogo social com algum grupo de constituintes com vista à definição, consulta ou decisão de políticas, programas e atividades?	☐	☐
2.2	Utilizam os mecanismos do diálogo social na formulação do quadro de desenvolvimento nacional ou de programação nacional de alguma agência em particular?	☐	☐
2.3	Alargam os mecanismos de diálogo para além dos constituintes naturais de uma agência em particular?	☐	☐
2.4	Ao formularem o quadro de desenvolvimento nacional/de programação:	☐	☐
2.4.1.	Consultam e envolvem as organizações de empregadores?	☐	☐
2.4.2.	Consultam e envolvem as organizações de trabalhadores?	☐	☐
2.4.3.	Consultam e envolvem outras organizações baseadas em filiação de membros?	☐	☐
2.5	Têm algum órgão consultivo ou de aconselhamento que inclua representantes de:	☐	☐
2.5.1.	Ministério do trabalho e emprego?	☐	☐
2.5.2.	Organizações de trabalhadores?	☐	☐
2.5.3.	Organizações de empregadores?	☐	☐
2.5.4.	Outras organizações governamentais ou não governamentais (por favor, diga quais)?	☐	☐
2.6	Fazem alguma distinção entre o diálogo com as organizações de trabalhadores e empregadores e o diálogo com organizações da sociedade civil?	☐	☐
2.7	Tomam em consideração algum acordo coletivo já existente entre trabalhadores e empregadores quando agem num setor ou numa área de atividade económica do país, em particular?	☐	☐
2.8	Têm alguma atividade, por exemplo programas de formação, para fortalecer a capacidade das organizações de empregadores?	☐	☐
2.9	Têm alguma atividade, por exemplo programas de formação, para fortalecer a capacidade das organizações de trabalhadores?	☐	☐
2.10	Têm alguma atividade, por exemplo programas de formação, para fortalecer a capacidade do Ministério do Trabalho?	☐	☐

Ferramentas de «como fazer»

- Manuais
- Orientações
- Diretivas
- Convenções e Recomendações
- Códigos de Conduta
- Materiais de formação
- Materiais de promoção

Ferramentas baseadas em conhecimentos

- Resumos de políticas
- Investigação
- Dados e estatísticas
- Relatórios de avaliação
- Redes de partilha de conhecimentos

Boas práticas

- África
- Ásia e o Pacífico
- Médio Oriente
- América Latina e Caraíbas
- América do Norte
- Europa

Anexo

Lista de documentos úteis na esfera da CPLP:

■ XII Reunião dos Ministros do Trabalho e dos Assuntos Sociais da CPLP

(<http://www.cplp.org/Default.aspx?ID=316&Action=1&NewsId=2525&M=NewsV2&PID=304>)

Documentos para download:

- Declaração de Maputo
- Plano de Ação de Maputo
- Resolução sobre a III Conferência Global sobre o Trabalho Infantil
- Resolução sobre o Reforço da Cooperação da CPLP com Agências Internacionais de Desenvolvimento

■ Reuniões dos Ministros do Trabalho e Assuntos Sociais da CPLP

(<http://www.cplp.org/Default.aspx?ID=358>)

- Principais documentos desde a I Reunião (Novembro de 2000) até à XI Reunião (Março de 2011).
Salienta-se o Plano de Ação da CPLP para o Combate ao Trabalho Infantil, VII Reunião, em Bissau, 2006.

(<http://www.cplp.org/Admin/Public/DWSDownload.aspx?File=%2fFiles%2fFiler%2fcplp%2fredes%2ftrabSolidSocial%2fDECLARACAODEBISSAU.pdf>)

■ Declaração Bipartida de Brasília

[em agosto de 2013, representantes da Confederação dos Sindicatos dos Países de Língua Portuguesa (CSPLP) e da Confederação Empresarial da CPLP (CE-CPLP) reafirmaram o compromisso dos trabalhadores e dos empregadores para combater o trabalho infantil no âmbito da CPLP].

(http://www.ilo.org/pardev/south-south/WCMS_220155/lang-en/index.htm)

(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_220158.pdf)

■ Contribuição do Brasil para a Estratégia de Cooperação Sul-Sul da OIT

VII Reunião Anual de Revisão, Genebra, 18 de junho de 2013.

(http://www.ilo.org/pardev/south-south/WCMS_216790/lang-en/index.htm)

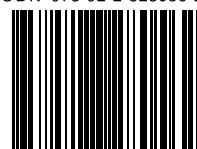
(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/event/wcms_216502.pdf)

Membros do Conselho Executivo de Coordenação do Sistema das Nações Unidas (CEB)

- Secretário-Geral, Nações Unidas (ONU)
- Organização Internacional do Trabalho (OIT)
- Organização das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação (FAO)
- Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO)
- Organização da Aviação Civil Internacional (ICAO)
- Organização Mundial da Saúde (OMS)
- Banco Mundial (BM)
- Fundo Monetário Internacional (FMI)
- União Postal Universal (UPU)
- União Internacional de Telecomunicações (UIT)
- Organização Meteorológica Mundial (OMM)
- Organização Marítima Internacional (OMI)
- Organização Mundial da Propriedade Intelectual (OMPI)
- Fundo Internacional para o Desenvolvimento Agrícola (IFAD)
- Organização de Desenvolvimento Industrial das Nações Unidas (UNIDO)
- Organização Mundial do Turismo (OMT)
- Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA)
- Organização Mundial do Comércio (OMC)
- Conferência das Nações Unidas para o Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD)
- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)
- Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA/UNEP)
- Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR)
- Agência das Nações Unidas de Assistência aos Refugiados da Palestina no Próximo Oriente (UNRWA)
- Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF)
- Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA)
- Programa Alimentar Mundial (PAM)
- Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC)
- Programa das Nações Unidas para os Assentamentos Humanos (UN-HABITAT)
- Programa Conjunto das Nações Unidas sobre o HIV-SIDA (ONUSIDA/UNAIDS)*
- Escritório do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos (OHCHR)*
- Universidade das Nações Unidas (UNU)*

* Membros ad hoc

ISBN 978-92-2-828056-2



9 789228 280562