



Organização
Internacional
do Trabalho

Relatório VI

Promover a justiça social

Revisão do impacto da Declaração da OIT
sobre Justiça Social para uma Globalização Justa

Sexto item da agenda



**Conferência
International
do Trabalho, Genebra**

105º Sessão, 2016

Com o apoio de:



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL

Conferência Internacional do Trabalho, 105.^a Sessão, 2016

Relatório VI

Promover a justiça social

*Análise do impacto da Declaração da OIT
sobre a Justiça Social para uma
Globalização Justa*

Sexto item da ordem de trabalhos

Bureau Internacional do Trabalho, Genebra

Primeira edição 2016

A edição original desta obra foi publicada pela OIT em inglês com o título *Advancing social justice. Reviewing the impact of the ILO Declaration on Social Justice for Fair Globalization*.

ISBN 978-92-2-129727-7 (versão impressa)

ISBN 978-92-2-129728-4 (web pdf)

ISSN 0074-6681

A tradução deste Relatório para a língua portuguesa foi apoiada pelo Governo de Portugal, Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social

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

A referência ou não referência a empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho.

As publicações e os produtos digitais da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias e plataformas digitais de distribuição, ou encomendados diretamente em ilo@turpin-distribution.com. Para mais informações, visite o nosso *sítio* na Internet: www.ilo.org/publns ou contacte ilopubs@ilo.org.

Índice

	<i>Página</i>
Abreviaturas.....	v
Introdução	1
Capítulo 1. Contexto mundial em mutação	3
1.1. A crise económico-financeira.....	3
1.2. O mundo do trabalho.....	5
1.3. Desafios e oportunidades de desenvolvimento.....	7
Capítulo 2. Medidas tomadas pelos Membros.....	11
2.1. Conhecimento geral da Declaração e abordagens para a sua implementação..	13
2.1.1. Conhecimento e compreensão geral da Declaração.....	13
2.1.2. Abordagens para a implementação da Declaração.....	13
2.2. Implementação a nível nacional.....	14
2.2.1. Políticas, planos e estratégias nacionais	15
2.2.2. Estatísticas e indicadores apropriados.....	16
2.2.3. Ratificação e implementação das normas internacionais do trabalho	17
2.2.4. Promoção de empresas sustentáveis	18
2.2.5. Coordenação através do diálogo social e outros meios	18
2.3. Implementação através da coordenação entre os Membros	19
2.3.1. Intercâmbio de boas práticas.....	20
2.3.2. Cooperação para o desenvolvimento.....	20
2.3.3. Acordos de comércio e investimento	22
2.3.4. Coordenação a nível regional	23
2.3.5. Acordos regionais sobre migração	24
2.3.6. Coordenação a nível multilateral.....	25
2.4. Observações e desafios	26
Capítulo 3. Ação da Organização	29
3.1. Compreender a situação e as necessidades dos Membros e dar-lhes resposta através de debates recorrentes.....	29
3.1.1. Modalidades.....	30
3.1.2. Os debates recorrentes como ferramenta de conhecimento e governação.....	31

3.2.	Tirar o maior partido da vantagem única da estrutura tripartida e do sistema normativo da OIT.....	35
3.2.1.	Melhorar o funcionamento do Conselho de Administração e da Conferência Internacional do Trabalho	36
3.2.2.	O reforço de normas como meio para atingir todos os objetivos estratégicos.....	37
3.3.	Promover uma abordagem mais integrada no seio da OIT.....	39
3.3.1.	Trabalho eficiente e eficaz do <i>Bureau</i>	39
3.3.2.	Investigação e reforço dos conhecimentos para desenvolver políticas e atividades de promoção.....	40
3.3.3.	Cooperação técnica e recomendações de especialistas.....	41
3.4.	Observações e desafios	48
Capítulo 4.	Atividades realizadas por iniciativa ou com a participação de organizações regionais e internacionais.....	51
4.1.	Organizações internacionais	51
4.1.1.	Sistema das Nações Unidas	51
4.1.2.	Colaboração com instituições económicas internacionais.....	54
4.2.	Organizações regionais.....	57
4.3.	A cooperação da OIT com os agrupamentos de Estados.....	59
4.4.	Agentes não estatais.....	60
4.5.	Observações e desafios	63
Capítulo 5.	Desenvolver plenamente o potencial da Declaração	67
5.1.	Impacto constatado e desafios futuros	67
5.2.	Preparar a OIT para o seu segundo século.....	68
5.2.1.	Áreas de ação específica para melhorar a implementação da Declaração.....	68
5.2.2.	Satisfazer a ambição universal por justiça social.....	70

Abreviaturas

ANASE	Associação das Nações da Ásia do Sudeste
BAsD	Banco Asiático de Desenvolvimento
BAfD	Banco Africano de Desenvolvimento
BEI	Banco Europeu de Investimento
BRICS	Brasil, Federação Russa, Índia, China e África
CARICOM	Comunidade das Caraíbas
CDAA	Comunidade de Desenvolvimento da África Austral
CEAP	Cooperação Económica Ásia-Pacífico
CEB	Conselho Executivo de Coordenação do Sistema das Nações Unidas
CSI	Confederação Sindical Internacional
CSOO	Conta Suplementar do Orçamento Ordinário
CTXO	Cooperação Técnica Extraorçamental
DWCP	Programa para o Trabalho Digno por País
ECOSOC	Conselho Económico e Social da ONU
EMN	Empresa Multinacional
FAO	Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura
FEM	Fórum Económico Mundial
FMI	Fundo Monetário Internacional
G15	Grupo dos Quinze
G20	Grupo dos Vinte
G7	Grupo dos Sete
G77	Grupo dos 77
G8	Grupo dos Oito
CIETICLS	Conferência Internacional dos Estaticistas do Trabalho
ISO	Organização Internacional de Normalização
JIU	Unidade de Inspeção Conjunta das Nações Unidas
MERCOSUL	Mercado Comum da América do Sul
MRN	Mecanismo de Revisão de Normas

OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milénio
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIE	Organização Internacional de Empregadores
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONG	Organização não governamental
PIB	Produto Interno Bruto
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPP	Paridade de Poder de Compra
QADNU	Quadro de Apoio ao Desenvolvimento das Nações Unidas
RIAL	Rede Interamericana de Administração Laboral
UA	União Africana
UE	União Europeia

Introdução

1. A adoção, em 2008, da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (a seguir designada Declaração) refletiu o consenso geral de que, num momento em que o mundo do trabalho experienciava reformas profundas, havia uma necessidade por parte da OIT de ajudar a atingir um resultado melhorado e justo para todos. A Declaração institucionaliza o conceito de trabalho digno e apresenta uma abordagem integrada ao serviço do trabalho digno, com base em quatro «objetivos estratégicos» interdependentes que resultam do mandato constitucional da OIT: promoção do emprego, proteção social, diálogo social e tripartismo, e princípios e direitos fundamentais no trabalho. Estes objetivos devem ser perseguidos em conjunto com as questões transversais da igualdade de género e da não discriminação.
2. Tanto a Organização como os seus Membros¹ se comprometem na Declaração a adotar uma abordagem integrada para atingir o trabalho digno e promover a justiça social.² Esta abordagem dá ênfase à necessidade de colocar o trabalho digno e o emprego no centro das políticas económicas e sociais, tanto a nível nacional como regional, bem como no sistema multilateral. Para os Membros, o compromisso envolve a prossecução integrada de objetivos estratégicos a nível nacional, cooperando entre si. O compromisso da Organização é prestar apoio e auxílio nos esforços dos Membros ao reforçar a sua capacidade, coordenando os seus tipos de ação e melhorando a sua eficácia operacional e normativa no sistema multilateral.
3. Em março de 2014, o Conselho de Administração decidiu colocar a avaliação do impacto da Declaração na ordem de trabalhos da 105.^a Sessão da Conferência, como disposto no anexo de Seguimento da Declaração.³ Em concordância com o Seguimento, espera-se que a Conferência se concentre na medida na qual a Declaração contribuiu para a promoção entre os Membros dos objetivos e propósitos da OIT através da prossecução integrada dos objetivos estratégicos. A avaliação deverá também abranger as medidas específicas relativas a um seguimento institucional nos termos previstos na Resolução adotada em conjunto com a Declaração.⁴
4. À luz da sua avaliação, espera-se que a Conferência, nos termos previstos na Declaração, se pronuncie em relação à pertinência de avaliações adicionais ou da oportunidade de tomar outras medidas apropriadas para atingir todo o potencial da Declaração.

¹ Para efeitos do presente relatório, entende-se por «Membros» os Estados que aceitaram as obrigações da Constituição da OIT. Os Membros da OIT operam através de mandantes tripartidos que representam governos, trabalhadores e empregadores.

² A abordagem integrada inclui: a promoção universal dos quatro objetivos estratégicos; a natureza dos objetivos estratégicos que são indissociáveis, interdependentes e se reforçam mutuamente; apoio aos esforços dos seus Membros na implementação destes objetivos, de acordo com as circunstâncias e as necessidades nacionais, bem como as necessidades e prioridades manifestadas pelas organizações de empregadores e trabalhadores; a interdependência, solidariedade e cooperação entre todos os Membros; e os princípios e as disposições das normas internacionais do trabalho. Declaração, Parte I.

³ OIT: *Ata da 320.^a Sessão do Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho*, Genebra, março de 2014, GB.320/PV, par. 351.

⁴ OIT: *Resolução sobre o fortalecimento da capacidade da OIT para prestar assistência aos Membros nos seus esforços para atingirem os seus objetivos no contexto da globalização*, Conferência Internacional do Trabalho, 97.^a Sessão, Genebra, 2008.

A avaliação da Conferência também terá lugar em tempo oportuno para informar sobre as atividades relacionadas com o Centenário da OIT, o Plano Estratégico para 2018-21 e o seguimento que a OIT dá à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

5. O presente relatório foi preparado em conformidade com as diretivas e orientações fornecidas pelo Conselho de Administração,⁵ tendo em conta os pontos de vista declarados em consultas tripartidas informais e as respostas a um questionário enviadas por mandantes tripartidos e que representam mais de uma centena de Membros. O relatório encontra-se estruturado da seguinte forma:

- ❑ O Capítulo 1 descreve brevemente o contexto económico e social mundial em mutação, no qual se inscrevem as medidas tomadas pelos Membros e pela Organização no sentido de implementar a Declaração.
- ❑ O Capítulo 2 aborda as medidas tomadas pelos Membros relativamente à Declaração, tanto individualmente como em cooperação mútua.
- ❑ O Capítulo 3 centra-se nas medidas tomadas pela Organização para compreender as necessidades dos seus Membros e responder às mesmas através de debates recorrentes, para melhorar a governação da OIT e para implementar a abordagem integrada no seu trabalho.
- ❑ O Capítulo 4 abrange as medidas relacionadas com a Declaração tomadas por organizações internacionais e regionais e por outros agentes internacionais interessados, bem como a colaboração da OIT com estes.
- ❑ O Capítulo 5 apresenta observações relativas às evidências do impacto geral da Declaração, delineando assuntos para consideração na Conferência no âmbito da sua avaliação do impacto da Declaração, e identificando possíveis orientações para ações futuras.

6. As informações e análises apresentadas no relatório são, em grande parte, baseadas nas respostas ao questionário preparado pelo *Bureau*, na experiência de uma diversidade de funcionários da OIT, nos relatórios da OIT, nas decisões e documentação relacionada, nas bases de dados estatísticas e outras, nas avaliações pertinentes da OIT e nas revisões institucionais internas.⁶ O relatório também tem por base resoluções e relatórios das Nações Unidas e de outras organizações internacionais e regionais, bem como consultas com membros dos secretariados de várias organizações internacionais, entre outras,⁷ acerca da contribuição das suas organizações para a abordagem integrada e eventuais medidas futuras com vista a assegurar a coerência das políticas multilaterais.

⁵ Foram dadas orientações nas 320.^a, 322.^a, 323.^a e 325.^a Sessões do Conselho de Administração. Ver GB.323/INS/3 e GB.325/INS/3.

⁶ As fontes da OIT utilizadas em particular para o presente relatório encontram-se listadas em: www.ilo.org/sjd2008.

⁷ Comissão da União Africana (UA); Comissão Europeia; Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO); Banco Interamericano de Desenvolvimento; Sociedade Financeira Internacional; Fundo Monetário Internacional (FMI); Organização Internacional para as Migrações; Centro de Comércio Internacional; Organização dos Estados Americanos (OEA); Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE); Programa Conjunto das Nações Unidas sobre VIH/SIDA; Alto-Comissariado da ONU para os Refugiados; Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento; Departamento dos Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas; Grupo de Desenvolvimento das Nações Unidas; Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD); Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa; Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres; Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura; Programa das Nações Unidas para o Ambiente; Pacto Mundial das Nações Unidas; Comité de Alto Nível sobre Programas das Nações Unidas; Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial; Instituto das Nações Unidas para a Formação e a Investigação; Instituto de Investigação das Nações Unidas para o Desenvolvimento Social; Conselho Executivo de Coordenação do Sistema das Nações Unidas (CEB), Programa Alimentar Mundial; Banco Mundial; Organização Mundial da Saúde; e Organização Mundial do Comércio (OMC).

Capítulo 1

Contexto mundial em mutação

7. A Declaração sobre Justiça Social foi adotada numa época de grande incerteza no mundo do trabalho, entre preocupações crescentes relativas ao impacto da globalização e o reconhecimento da necessidade de uma cooperação estreita entre as organizações internacionais nestas questões.

8. A adoção da Declaração, três meses antes do início da crise financeira mundial em finais de 2008, foi oportuna por várias razões. A reafirmação dos valores da OIT na Declaração, através do conceito de trabalho digno e do seu apelo para uma maior coerência de políticas, tornou-se um alicerce para o Pacto Mundial para o Emprego, que foi adotado pela Conferência em junho de 2009 em resposta à crise.¹ O Pacto foi subsequentemente aprovado pelo Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC),² pelo Grupo dos Oito (G8),³ pelo Grupo dos Vinte (G20),⁴ pelo Conselho Executivo de Coordenação do Sistema das Nações Unidas (CEB) e por outras organizações internacionais e regionais (ver Capítulo 4).

9. Na sua atual avaliação do impacto da Declaração, a Conferência terá necessariamente de ter em conta o impacto da crise e a resposta à mesma, bem como outras tendências e transições globais importantes que têm moldado o mundo do trabalho desde 2008. Estas incluem as alterações climáticas, o crescimento demográfico, o esgotamento dos recursos naturais, as catástrofes naturais e provocadas pelo homem, as migrações de populações sem precedentes e o desenvolvimento rápido dos fluxos e das tecnologias de informação.

1.1. A crise económico-financeira

10. A crise económico-financeira que surgiu no final de 2008 afetou tanto países desenvolvidos como países em desenvolvimento. A maior recessão mundial desde a Grande Depressão dos anos trinta, conduziu algumas economias europeias ao limite de incumprimento de dívidas, gerando preocupações de que o euro pudesse também entrar em colapso. Muitas economias em desenvolvimento enfrentaram igualmente uma crise alimentar, pois os preços das matérias-primas excluindo os combustíveis aumentaram 50% entre 2005 e 2008.⁵

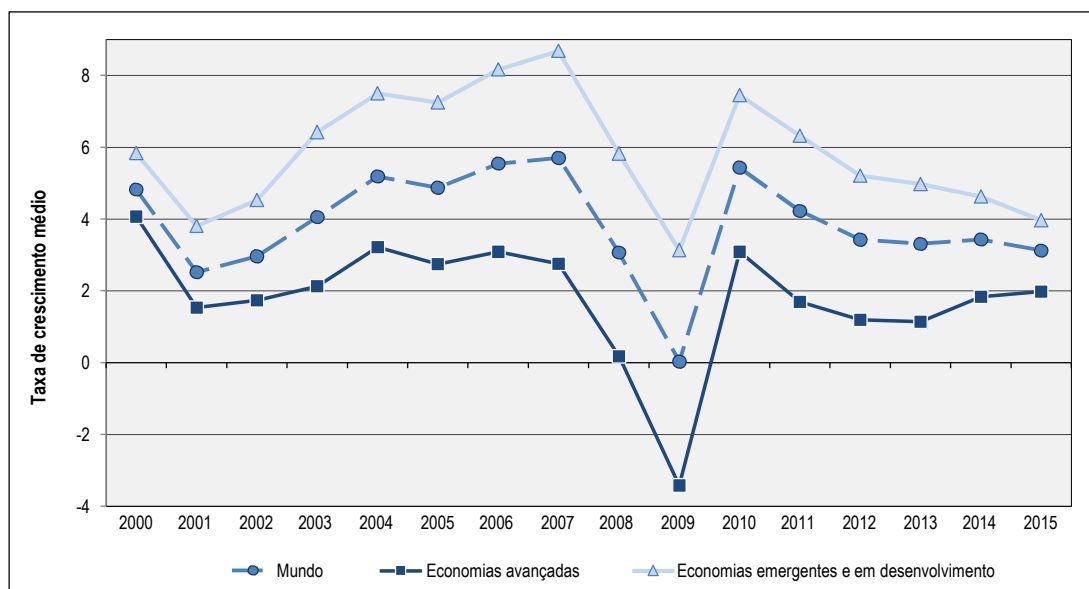
¹ OIT: *Ultrapassar a crise: Um Pacto Global para o Emprego*, Conferência Internacional do Trabalho, 98.ª Sessão, Genebra, 2009.

² ECOSOC: *Ultrapassar a Crise: Um Pacto Global para o Emprego*, Resolução 2009/5. A resolução encoraja os Estados-Membros a utilizar plenamente o Pacto em planos de recuperação pós-crise.

³ Em julho de 2009, os líderes do G8 declararam que o Pacto Mundial para o Emprego era «pertinente para responder à crise a nível mundial e progredir na dimensão social da globalização»: «*Responsible leadership for a sustainable future*», Declaração dos Líderes do G8, L'Aquila, julho de 2009, par. 37.

⁴ Em novembro de 2009, os líderes do G20 saudaram o Pacto Mundial para o Emprego como um «quadro favorável ao emprego para crescimento económico futuro»: «*G20 Leaders Statement: The Pittsburgh Summit*», par. 46.

⁵ FMI: *Base de Dados sobre as Perspetivas Económicas Mundiais*, outubro de 2015.

Figura 1.1. Crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) (2000–15)

Fonte: Fundo Monetário Internacional (FMI): *Base de Dados sobre as Perspectivas Económicas Mundiais*, out. de 2015.

11. O crescimento anual do PIB caiu de uma média de 4,5% entre 2000 e 2007 para uma taxa média pós-crise de 3,3% entre 2009 e 2015. Os impactos mais fortes foram sentidos nas economias avançadas, onde o crescimento do PIB diminuiu de 2,7% para 1,1%. O crescimento nas economias emergentes e em desenvolvimento também desacelerou de uma taxa média pré-crise de 6,5% para uma taxa média pós-crise de 5,1%. As fragilidades das economias avançadas continuaram a propagar-se aos países emergentes e em desenvolvimento, onde as taxas médias de crescimento anual do PIB caíram mais de 3% nos últimos 6 anos, para 4% em 2015.⁶

12. Numa fase inicial, os governos coordenaram as suas medidas fiscais para contrariar os impactos sociais e económicos da crise e estimular o crescimento inclusivo, como preconizado no Pacto Mundial para o Emprego. Em determinados países que adotaram um conjunto integrado de medidas, a crise teve um impacto menor.⁷ No entanto, a crise também expôs problemas profundos em algumas economias, e várias economias avançadas afastaram-se de medidas de incentivos e começaram a aplicar medidas de consolidação fiscal. Desde 2011, a contenção das despesas em várias economias importantes resultou num défice da procura agregada, na incerteza dos consumidores e das empresas, e num baixo nível de investimentos. Os indicadores-chave, tais como as taxas de crescimento médio do consumo privado e do investimento, ainda não voltaram aos níveis pré-crise.⁸ As micro, pequenas e médias empresas encontram-se frequentemente em desvantagem devido aos seus níveis inferiores de produtividade e maiores dificuldades de acesso ao crédito, continuando a enfrentar uma procura reduzida.

13. A criação de emprego estagnou significativamente no período pós-crise e apenas recuperou recentemente em algumas economias. A nível mundial, o número de desempregados ascendia a 197 milhões em 2015, ou seja, mais 27 milhões do que antes

⁶ As economias do Brasil, da Federação Russa, da Índia, da China e da África do Sul (BRICS) sentiram um desaceleramento relativamente maior e o seu crescimento médio de investimentos em 2010-14 ficou aquém da média pré-crise em 4,5%. Banco Mundial: Base de dados de Indicadores de Desenvolvimento Mundial.

⁷ Tais como a Austrália e o Brasil, onde foram dados passos específicos para manter ou melhorar o rendimento familiar através de programas de assistência social melhorados. OIT: «*World of Work Report: The global jobs crisis and beyond*» (Genebra, 2009), p. ix.

⁸ As taxas de crescimento médio pós-crise (2008-13) continuam abaixo das taxas pré-crise (2000-07) em 1,5 e 2,4%, respetivamente. Banco Mundial: Base de dados de Indicadores de Desenvolvimento Mundial.

da crise.⁹ Num grande número de países, a taxa de desemprego jovem é superior ao dobro da taxa de desemprego média, e a taxa de participação das mulheres no mercado do trabalho continua a ser 26% inferior à dos homens.¹⁰

14. As taxas dos salários reais mundiais diminuíram acentuadamente em 2008 e 2009, recuperaram ligeiramente em 2010, e têm vindo a cair desde aí.¹¹ Embora as tendências sejam diversas, a desigualdade aumentou na maioria dos países desenvolvidos, bem como em muitos países em desenvolvimento, o que causou preocupações consideráveis, pois a desigualdade pode ter um efeito corrosivo na coesão política e social, e porque um número crescente de estudos indica que os elevados níveis de desigualdade podem resultar num crescimento económico mais lento e menos sustentável.¹²

1.2. O mundo do trabalho

15. Num contexto de mudanças cíclicas relacionadas com a crise e a recuperação, o mundo do trabalho tem vindo a sofrer transformações estruturais profundas, devido aos efeitos de fatores tais como a evolução demográfica, as novas tecnologias, a organização do trabalho e os novos modos de produção.

16. A evolução demográfica da mão-de-obra está a modificar o mundo do trabalho como resultado do rápido crescimento da população na maior parte dos países de África, da quase estagnação do crescimento demográfico e do envelhecimento das populações noutras economias em desenvolvimento e avançadas.¹³ O mundo enfrenta agora o enorme desafio de criar 600 milhões de postos de trabalho até 2030, a maioria dos quais em países em desenvolvimento, de modo a poder voltar aos níveis de emprego pré-crise, para poder disponibilizar postos de trabalho aos 40 milhões de jovens que entram no mercado de trabalho todos os anos e para aumentar a participação das mulheres de acordo com as metas fixadas a nível internacional.¹⁴

17. O mundo do trabalho encontra-se igualmente em mutação como resultado do rápido progresso tecnológico. A microinformática e as tecnologias de informação, os progressos nos domínios da robótica, software e inteligência artificial e a multiplicidade de serviços disponíveis na Internet mudaram o modo de produção e fornecimento de bens e serviços. Estas inovações fortaleceram as ligações entre a indústria transformadora, o setor da agricultura e o setor dos serviços, afetando inevitavelmente a organização do trabalho.

18. Com o desaparecimento de trabalhos rotineiros, têm vindo a aparecer novos empregos na economia do conhecimento, na economia verde e na economia de cuidados, tanto em países em desenvolvimento como industrializados. Segundo as estimativas da OIT, a transição para uma economia mais verde poderá gerar entre 15 a 60 milhões de novos postos de trabalho a nível mundial nas próximas décadas.¹⁵ Os tipos de trabalho relacionados com a Internet facilitam a conexão entre trabalhadores e empregadores e oferecem flexibilidade, mas também trazem desafios no sentido de garantir condições de trabalho digno. Sem contratos formais, estas novas modalidades podem implicar horários de trabalho excessivos e proteção social reduzida. Devido à natureza descentralizada destes empregos, torna-se mais difícil aos trabalhadores organizarem-se e exercerem o seu direito à negociação coletiva.

⁹ OIT: *Perspetivas do Emprego e das Questões Sociais no Mundo: Tendências 2016* (Genebra, 2016), p. 3.

¹⁰ *ibid.*, p. 25.

¹¹ OIT: *Relatório Global sobre os Salários 2014/2015: Salários e desigualdade de rendimentos* (Genebra, 2014), p. 5.

¹² OIT, FMI, OCDE e Grupo do Banco Mundial: *Income inequality and labour income share in G20 countries: Trends, impacts and causes* (Genebra, 2015), p. 2.

¹³ OIT: *Perspetivas do Emprego e das Questões Sociais no Mundo: Tendências 2015* (Genebra, 2015), pp. 57-59.

¹⁴ OIT: *Tendências Mundiais de Emprego 2012: Prevenir uma crise mais profunda de empregos* (Genebra, 2012), p. 9.

¹⁵ OIT: *Rumo ao Desenvolvimento Sustentável: Oportunidades de trabalho digno e inclusão social numa economia verde* (Genebra, 2012), p. viii.

Por exemplo, o trabalho colaborativo (*crowd work*),¹⁶ que proporciona oportunidades de trabalho a internautas a nível mundial, cria desafios em relação à regulamentação do trabalho e à proteção dos trabalhadores.

19. Os novos modos de produção têm favorecido o desenvolvimento de cadeias de abastecimento mundiais mais complexas e numerosas, as quais são atualmente um meio comum de organização do investimento e da produção na economia mundial, o que gerou oportunidades de desenvolvimento social e económico e criou postos de trabalho, permitindo a muitos trabalhadores em muitos países aceder ao mercado de trabalho formal e sair da pobreza. Além disso, aumentou os ganhos de produtividade das empresas envolvidas nas cadeias de abastecimento mundiais. Porém, existem evidências de que as cadeias de abastecimento mundiais podem afetar vários aspetos da qualidade dos empregos, tais como os salários ou a natureza dos contratos de trabalho.¹⁷

20. Uma análise recente da OIT revela alterações notórias nas formas atípicas de emprego. Existe uma tendência de diminuição do número de trabalhadores remunerados e assalariados na maioria das economias avançadas, apesar de o seu número continuar em crescimento nas economias emergentes e em desenvolvimento, ainda que a uma taxa reduzida.¹⁸ Nos países em desenvolvimento, em particular, o trabalho remunerado e assalariado permite expandir as opções de emprego e trazer as mulheres, os jovens e outros grupos de trabalhadores expostos aos défices de trabalho digno para o mercado de trabalho. Ainda assim, os dados indicam que cerca de metade dos trabalhadores remunerados e assalariados a nível mundial não têm contratos de trabalho permanente, o que tem implicações nos direitos do trabalho, na segurança dos rendimentos, na desigualdade de remunerações e salários, na cobertura de proteção social e no progresso social e económico mais no sentido mais amplo.¹⁹ Os trabalhadores sem contrato permanente também tendem a ser mais vulneráveis do que os trabalhadores com relações de emprego tradicionais, a estar mais expostos a riscos de segurança e saúde no trabalho e a auferir uma remuneração inferior.²⁰

21. Embora surjam novos desafios e oportunidades de transformação no mundo do trabalho, os 2,3 milhões de trabalhadores que morrem anualmente em consequência de acidentes de trabalho e doenças profissionais,²¹ os 21 milhões de vítimas de trabalho forçado²² e os 168 milhões de crianças envolvidas em trabalho infantil²³ recordam-nos dos défices persistentes de trabalho digno. Estes incluem a negação de direitos no trabalho, a insuficiência de oportunidades de emprego de qualidade, a proteção social inadequada e a ausência de diálogo social, particularmente na economia informal que ocupa mais de metade da mão-de-obra mundial.

22. As alterações na composição e organização da produção e do trabalho, bem como os persistentes défices de trabalho digno, acompanham os desafios relacionados com a governação do trabalho. As últimas décadas têm sido caracterizadas por uma tendência para a desregulamentação

¹⁶ O trabalho colaborativo (*crowd work*) é o trabalho realizado através de plataformas *online* por grupos ou trabalhadores individuais que respondem a pedidos *online*. A multidão (*crowd*) pode viver em qualquer parte do mundo, desde que tenha acesso à Internet. Consulte OIT: «*Regulating work in the "gig economy"*», 2015: iloblog.org/2015/07/10/regulating-work-in-the-gig-economy.

¹⁷ OIT: *World Employment and Social Outlook: The changing nature of jobs* (Genebra, 2015), p. 140. O impacto das cadeias de abastecimento mundiais no mundo do trabalho é objeto de uma discussão geral na presente sessão da Conferência.

¹⁸ *ibid.*, p. 13. O emprego remunerado e assalariado está em crescimento em algumas regiões, tais como a África Subsaariana e a Ásia do Sul, onde representa cerca de 20% dos trabalhadores. Os restantes trabalhadores encontram-se envolvidos em formas atípicas de emprego.

¹⁹ *ibid.* Nos países de médio e baixo rendimento, quase 72 e 87% dos trabalhadores remunerados e assalariados, respetivamente, encontram-se empregados sem um contrato permanente, enquanto nas economias de rendimentos elevados a percentagem é menor, situando-se em 25%, tendo todavia aumentado ligeiramente desde 2004 com o acréscimo de uma nova categoria de trabalhadores sem contrato.

²⁰ Por exemplo, acontece frequentemente que os trabalhadores temporários não recebem formação adequada em saúde e segurança, nem explicações acerca dos seus deveres ou direitos. Departamento do Trabalho dos Estados Unidos da América: www.osha.gov/temp_workers/.

²¹ OIT: *Safety and health at work: A vision for sustainable prevention*, XX Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 2014, Fórum Global para a Prevenção, 24-27 agosto de 2014, Frankfurt, Alemanha (Genebra, 2014).

²² OIT: *Estimativa global da OIT em relação ao trabalho forçado: Resultados e metodologia* (Genebra, 2012), p. 13.

²³ OIT: *Medir o progresso na luta contra o trabalho infantil: Estimativas e tendências Mundiais 2000-2012* (Genebra, 2013), p. 1.

em muitos países, mas as normas internacionais do trabalho são cada vez mais reconhecidas como um componente essencial dos processos de integração regionais e sub-regionais, e as suas disposições estão a ser incluídas em acordos comerciais a vários níveis. Paralelamente, o aumento do número e da dimensão das empresas multinacionais (EMN) tem sido acompanhado por uma proliferação das iniciativas privadas com vista à conformidade, incluindo a responsabilidade social das empresas, bem como dos acordos negociados que estimulam o diálogo entre as EMN e os representantes dos trabalhadores ao longo da cadeia de abastecimento.

23. Fazer face a estas transformações no mundo do trabalho implica realizar uma análise prospetiva do trabalho digno em todas as suas dimensões. Isto inclui perguntar: o que representa o trabalho nas nossas vidas e na sociedade e como está a mudar; onde estão a ser criados empregos; que fatores estão a influenciar a organização do trabalho e da produção e quais as consequências para o trabalho digno; e que ajustamentos serão necessários aos quadros, regulamentos e instituições para gerir o mundo do trabalho em mutação. O diálogo contínuo com os mandantes tripartidos e o vasto leque de partes interessadas relacionadas com a iniciativa sobre o futuro do trabalho irá proporcionar uma oportunidade para examinar estas questões e posteriormente servirá de base aos trabalhos de uma comissão de alto nível consagrada a esta matéria, bem como à discussão da Conferência em 2019.²⁴

1.3. Desafios e oportunidades de desenvolvimento

24. Como sublinhado pelas Nações Unidas, milhares de milhões de homens e mulheres continuam a viver na pobreza, privados de uma vida digna, incluindo mais de 327 milhões de mulheres e homens trabalhadores que vivem em situações de pobreza extrema e 967 milhões em situações de pobreza moderada ou no limiar da pobreza.²⁵ A desigualdade vem ao de cima nos países com enormes disparidades de oportunidades, riqueza e poder. A desigualdade de género permanece um desafio-chave, como refletido, por exemplo, na disparidade salarial entre homens e mulheres, que ronda cerca de 20%.²⁶ As ameaças de saúde mundiais, os desastres naturais mais frequentes e intensos, os conflitos crescentes, o extremismo violento, o terrorismo e as crises humanitárias a este associadas, bem como a resultante deslocação forçada de populações ameaçam reverter muitos dos progressos de desenvolvimento conseguidos nas últimas décadas. O esgotamento dos recursos naturais e os impactos adversos da degradação ambiental estão a exacerbar e a contribuir para os desafios enfrentados pela humanidade. A alteração climática é um dos maiores desafios e os seus impactos nefastos colocam em risco a capacidade de todos os países atingirem um desenvolvimento sustentável.

25. Apesar destes desafios, o mundo fez progressos em relação ao combate contra a pobreza extrema e a fome, à instauração do ensino universal e à igualdade entre os sexos, e à melhoria da sobrevivência e saúde infantis. Muitas das metas dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) foram parcial ou totalmente atingidos, incluindo o objetivo 1.A, que consiste em reduzir a pobreza extrema para metade. Milhões de crianças que tinham uma baixa probabilidade de sobreviver ao seu quinto aniversário passaram esta idade crítica e um número ainda maior pôde frequentar a escola. Embora se registem importantes variações entre as diferentes regiões e países, cerca de dois terços dos países em desenvolvimento atingiram a paridade de sexos no ensino primário. A incidência de doenças evitáveis está a decrescer. A expansão das tecnologias de informação e comunicação, bem como a interconetividade mundial, oferecem um grande potencial de aceleração do progresso da humanidade, de redução do fosso digital e de desenvolvimento das sociedades de conhecimento, tal como a inovação científica e tecnológica

²⁴ OIT: *Rumo ao centenário da OIT: Realidades, renovação e compromisso tripartido*, Relatório I(A), Conferência Internacional do Trabalho, 102.ª Sessão, Genebra, 2013; e *Iniciativa do centenário sobre o futuro do trabalho*, Relatório I, Conferência Internacional do Trabalho, 104.ª Sessão, Genebra, 2015.

²⁵ OIT: *Perspetivas do Emprego e das Questões Sociais no Mundo: Tendências 2016* (Genebra, 2016), p. 19. Por pobreza extrema entende-se a população que trabalha mas que vive com menos de 1,90 USD em paridade de poder de compra (PPP) por dia, enquanto a situação de pobreza moderada significa viver com 1,90 a 3,10 USD em PPP por dia. Viver no limiar da pobreza caracteriza-se por dispor de 3,10 a 5 USD em PPP por dia.

²⁶ OIT: *Igualdade Salarial: Um guia introdutório* (Genebra, 2013), p. 12.

em diversas áreas, tais como a área da medicina e da energia. Em dezembro de 2015, na Conferência de Paris sobre as Alterações Climáticas, foi celebrado por 195 Estados-Membros das Nações Unidas um acordo histórico para combater as alterações climáticas e encorajar ações e investimentos para alcançar um futuro resiliente, sustentável e de baixo carbono.²⁷

26. Não obstante, o progresso observado em termos dos ODG tem sido desigual, com resultados mais modestos, em particular em África, nos países menos desenvolvidos, nos países em desenvolvimento sem litoral, nos países insulares de pequena dimensão e nos países frágeis. Alguns dos ODM não foram atingidos, respetivamente os que se relacionam com a saúde materna, pós-natal e infantil. O objetivo 1.B, «Alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos, incluindo mulheres e jovens», que se alinha mais diretamente com os princípios da Declaração, continua a mostrar-se difícil de atingir. Como concluído recentemente pelas Nações Unidas, ainda há muito a fazer «para aumentar a produtividade, promover a transformação estrutural sustentável e alargar os sistemas de proteção social aos trabalhadores mais pobres e mais vulneráveis e às suas famílias».²⁸

27. A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável apresenta uma nova oportunidade para acabar com a pobreza, lutar contra a desigualdade e a injustiça, e enfrentar o problema das mudanças climáticas até 2030. Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) vão para além dos ODG e baseiam-se nos mesmos princípios transformadores da Declaração. A Agenda 2030 é universal, baseada nos direitos, sensível à dimensão do género e baseada no reconhecimento de que se deve desenvolver as três dimensões – económica, ambiental e social – de uma forma integrada, com uma maior coerência das políticas e através de parcerias entre as várias partes interessadas. O Objetivo 8 é «Promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos», encontrando-se o trabalho digno igual e plenamente integrado em vários outros objetivos e metas mundiais.²⁹

28. A Agenda 2030 está ligada à Agenda para a Ação de Addis Abeba sobre o financiamento para o desenvolvimento, adotada em julho de 2015, que apela à mobilização de fundos públicos nacionais, de empresas privadas e fontes de financiamento nacionais e internacionais, bem como à cooperação internacional para o desenvolvimento.³⁰ As Nações Unidas também organizaram recentemente uma série de debates intergovernamentais e interinstitucionais para garantir que esta será «adequada à finalidade» de ajudar os países a implementar a Agenda 2030, no quadro das reformas «Unidos na Ação» para promover a maior coerência e eficácia operacional, em particular ao nível dos países. Os debates assumiram uma perspetiva mais alargada em relação à base de financiamento e à fragmentação das Nações Unidas, à sua estrutura de governação e às suas funções básicas, assim como em relação ao desafio de relacionar as dimensões normativa e operacional das suas atividades para o desenvolvimento, a paz, os direitos humanos e a assistência humanitária. Os participantes sublinharam que o sistema das Nações Unidas está, em muitas vertentes, numa encruzilhada, o que torna mais importante ainda que os mandantes e o *Bureau* promovam debates a nível intergovernamental e interinstitucional para assegurar que os propósitos e princípios da Declaração são compreendidos e aplicados adequadamente na implementação da Agenda 2030.

²⁷ O acordo ressalva em particular «a imperatividade de uma transição justa da população ativa e a criação de trabalho digno e de empregos de qualidade de acordo com as prioridades de desenvolvimento definidas a nível nacional». «*Adoption of the Paris Agreement*», Convenção-quadro das Nações Unidas sobre as Alterações Climáticas, Conferência das Partes, Paris, 30 de novembro-11 de dezembro de 2015, FCCC/CP/2015/L.9/Rev.1.

²⁸ Nações Unidas: *Relatório sobre os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio 2015* (Nova Iorque, 2015).

²⁹ Nações Unidas: *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, A/RES/70/1 (Nova Iorque, 2015).

³⁰ Nações Unidas: *Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development*, A/RES/69/313 (Addis Abeba, 2015).

29. O caráter central do trabalho digno na Agenda 2030 tem implicações de grande alcance em relação aos objetivos da Declaração. Espera-se que a OIT e os seus Membros sejam encorajados a desempenhar um papel ativo na implementação da Agenda 2030, nomeadamente através do envolvimento dos mandantes tripartidos e do apoio às estratégias nacionais para o desenvolvimento sustentável, o que reforça a necessidade de apoiar os mandantes através do fortalecimento da capacidade da OIT, da coordenação melhorada dos seus meios de ação e da otimização da sua eficácia operacional e normativa no sistema multilateral, conforme preconizado na Declaração.

Capítulo 2

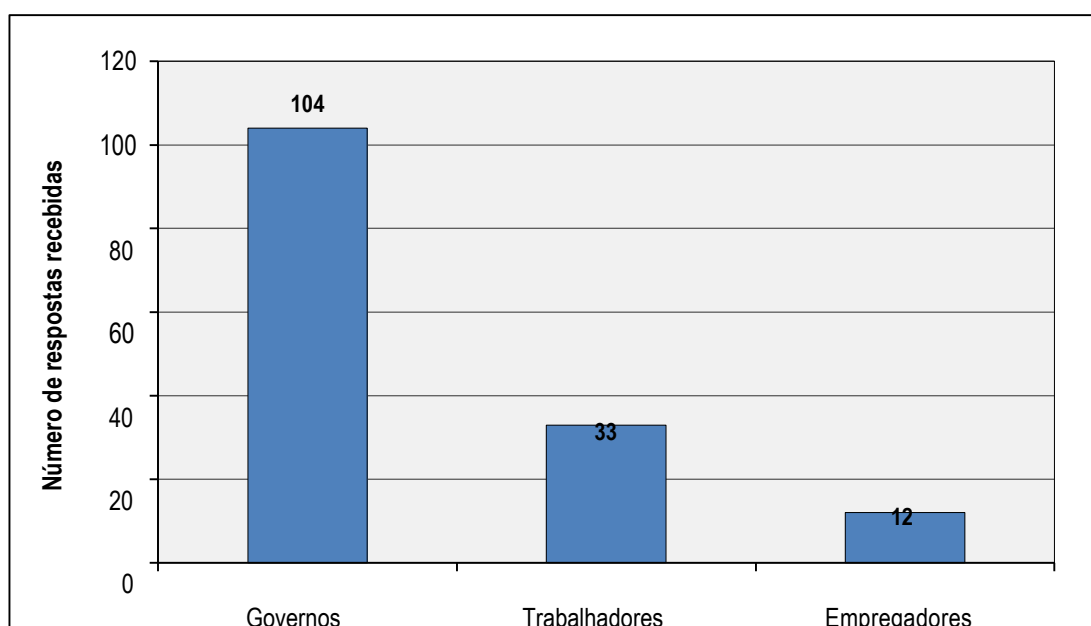
Medidas tomadas pelos Membros

30. Através da Declaração, os Membros da OIT reiteram a sua determinação em trabalhar para atingir os objetivos estratégicos e reconhecem a sua interdependência e a importância de uma abordagem integrada na respetiva implementação. A Declaração constitui um quadro de referência comum cujo propósito é servir de guia para as ações dos Membros, tanto a nível individual como em cooperação mútua.

31. Conforme previsto na Declaração, o *Bureau* recolheu informações junto dos mandantes tripartidos quanto às medidas por si tomadas como resultado da Declaração. Como primeiro exercício coletivo realizado com a participação de todos os Membros desde a adoção da Declaração, foi enviado um questionário concebido com o apoio dos mandantes tripartidos para obter informações que, de outro modo, seriam inacessíveis ao *Bureau*, tendo sido solicitado aos Membros que consultassem as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas aquando da formulação das suas respostas.

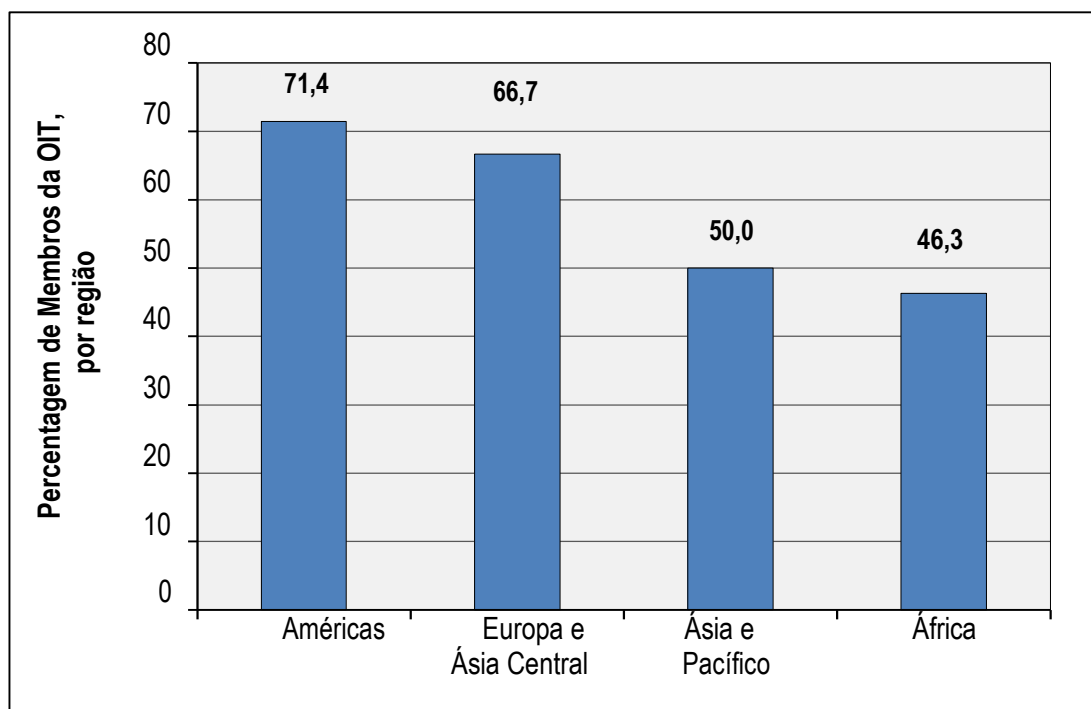
32. As informações apresentadas no presente capítulo baseiam-se, em grande parte, nas 104 respostas ao questionário enviadas pelos governos, bem como em informações suplementares e comentários recebidos de 45 organizações de empregadores e trabalhadores. Mais de metade dos Membros da OIT responderam ao questionário, incluindo a maioria dos membros atuais do Conselho de Administração.

Figura 2.1. Respostas ao questionário



33. As taxas de resposta foram particularmente elevadas na Europa e Ásia Central e nas Américas. Em todas as regiões, as respostas refletem um grande interesse na avaliação do impacto da Declaração. Algumas respostas sugerem que o questionário deu origem a consultas tripartidas acerca do impacto da Declaração.

Figura 2.2. Respostas ao questionário por região



34. As respostas contêm uma multiplicidade de exemplos de medidas tomadas pelos Membros, tais como a ratificação de normas internacionais do trabalho, a adoção de leis, políticas e programas, o reforço das capacidades, a realização de trabalhos de investigação, o estabelecimento de estatísticas e a coordenação de medidas a todos os níveis. As medidas incluem alguns dos passos enumerados na Parte II(B) da Declaração, embora não se refiram explicitamente à mesma.¹ Quando possível, as respostas dos Membros foram complementadas por informações já disponíveis ao *Bureau*, tais como informações sobre as taxas de ratificação, as políticas nacionais de emprego, os acordos comerciais e a cooperação para o desenvolvimento.

35. As secções que se seguem oferecem uma perspectiva global da sensibilização geral dos Membros em relação à Declaração e a abordagem para a sua implementação, bem como as medidas tomadas a nível nacional, as quais abrangem a ação dos Membros em cooperação mútua a nível regional e internacional no quadro da cooperação Sul-Sul e triangular, da cooperação para o desenvolvimento, do comércio e investimento, dos processos regionais de integração e dos acordos de migração de mão-de-obra.

¹ Os passos a considerar incluem: estratégias nacionais ou regionais para o trabalho digno; indicadores ou estatísticas para monitorizar e avaliar o progresso; a ratificação e implementação de instrumentos da OIT; a coordenação de posições tomadas em fóruns internacionais pertinentes com os passos dados em conformidade com a Declaração; a promoção de empresas sustentáveis; a partilha de boas práticas relacionadas com o trabalho digno a nível nacional e regional; e a disponibilização de recursos para apoiar os esforços de outros Membros. Declaração, Parte II(B)(i) a (vii).

2.1. Conhecimento geral da Declaração e abordagens para a sua implementação

2.1.1. Conhecimento e compreensão geral da Declaração

36. As respostas demonstram que os Membros sabem da existência da Declaração e que, em geral, compreendem a sua importância institucional para a OIT. Embora todas as respostas reiterem a continuação do apoio ao trabalho digno, parece existir uma compreensão mais geral dos elementos individuais da Declaração do que das suas implicações como instrumento para guiar as ações dos Membros. Tal compreensão é particularmente evidente em relação à implementação da abordagem integrada ao trabalho digno.

37. De uma forma geral, as respostas contêm mais informações acerca da promoção dos objetivos estratégicos do emprego e da proteção social do que acerca do diálogo social e do tripartismo e dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Apesar de todas as respostas se referirem ao diálogo social, a maioria das informações fornecidas acerca deste objetivo estratégico encontra-se orientada para procedimentos específicos de consultas tripartidas e para o tripartismo em si enquanto objetivo estratégico.

38. Algumas respostas contêm informações sobre a proteção dos princípios e dos direitos fundamentais no trabalho nos termos da Constituição ou legislação nacional, ou do sistema judicial. No entanto, poucas providenciam informações substanciais acerca das estratégias e ações levadas a cabo para promover, respeitar e implementar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho como um grupo coerente de direitos e como condições favoráveis. Também parece haver uma falta de clareza a respeito da diferença entre o objetivo estratégico ligado aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, apoiado pelas Convenções fundamentais, e a necessidade de usar a totalidade das normas internacionais do trabalho para promover, implementar e atingir os quatro objetivos estratégicos, incluindo os princípios e direitos fundamentais no trabalho.

2.1.2. Abordagens para a implementação da Declaração

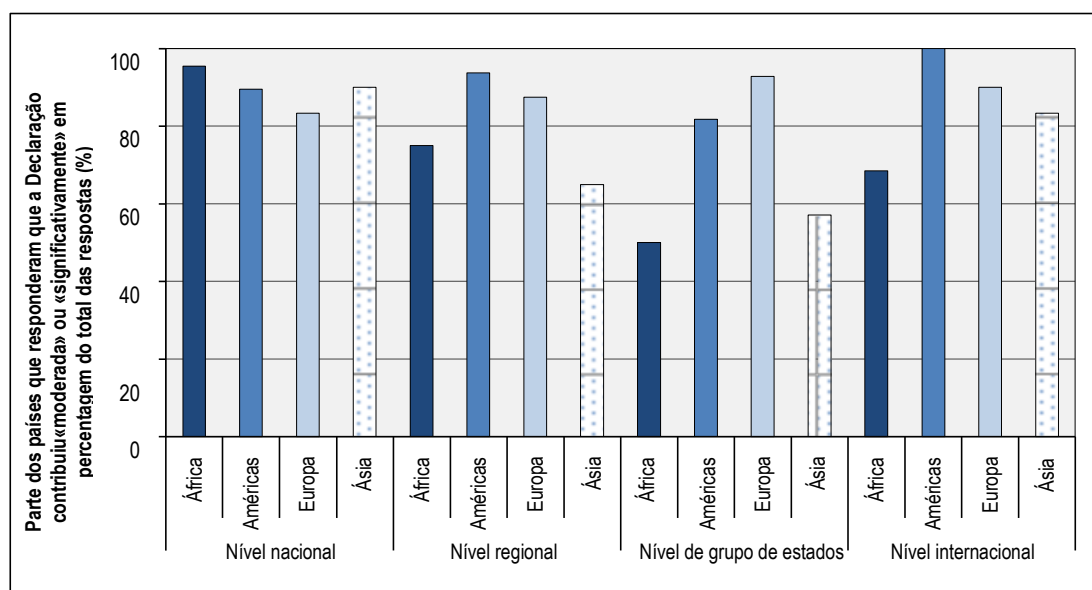
39. Após a sua adoção, muitos Membros difundiram o texto da Declaração às administrações nacionais e apresentaram-no a outras entidades, tais como os parlamentos nacionais. Alguns também o comunicaram a organizações representativas de empregadores e trabalhadores. Países como a Noruega e o Uruguai informaram ter apresentado resoluções relativas à Declaração a organismos multilaterais e regionais como as Nações Unidas e o Mercado Comum da América do Sul (MERCOSUL), respetivamente (ver também o Capítulo 4).

40. Alguns Membros relataram que, em resposta à Declaração, desenvolveram estratégias para a prossecução integrada dos quatro objetivos estratégicos e, num espectro mais alargado, para a coerência entre as políticas económicas, sociais, comerciais e de investimento. Ainda que tais estratégias possam incluir uma componente nacional, as respostas tendem a enfatizar a promoção do trabalho digno noutros países por parte dos Membros, nomeadamente através da cooperação para o desenvolvimento, o comércio e investimento.

41. Em contrapartida, outras respostas indicam que não tem sido sentida a necessidade de criar medidas específicas para implementar a Declaração, visto que os objetivos estratégicos já se encontram integrados nas políticas e legislação em vigor. Muitos destes Membros ressaltam, por outro lado, a forma como têm vindo a promover a Declaração a nível internacional ou regional. As organizações de trabalhadores em alguns destes países referem que a falta de medidas específicas para a implementação da Declaração enfraqueceu a eficácia das políticas sociais. Estas organizações requerem uma estratégia específica a nível nacional.

42. Apesar de as abordagens ao seguimento e à implementação da Declaração variarem significativamente de país para país, a maioria dos Membros considera nas suas respostas que a Declaração contribuiu de forma «moderada» ou «significativa» para a integração da Agenda para o Trabalho Digno a nível nacional, regional e internacional. Os Membros da Europa e da Ásia Central e das Américas relatam que a contribuição da Declaração para a integração do trabalho digno foi maior a nível internacional e regional do que a nível nacional, enquanto os Membros da África e da Ásia consideram que o seu impacto foi maior a nível nacional do que regional e internacional.

Figura 2.3. Contribuição da Declaração para a integração do trabalho digno a diferentes níveis



2.2. Implementação a nível nacional

43. A maioria das respostas ao questionário considera que a contribuição da Declaração na integração do trabalho digno a nível nacional foi significativa, em particular em África, nas Américas e na Europa e Ásia Central. Comparativamente, a maior parte das respostas da Ásia e Pacífico considera que a sua contribuição nesta matéria foi moderada.

Tabela 2.1. Contribuição da Declaração para a integração do trabalho digno a nível nacional (número de respostas)

Região	Nenhuma	Pouca	Moderada	Significativa	N.D.
África	0	1	4	17	3
Américas	0	2	3	14	3
Ásia e Pacífico	1	1	12	6	3
Europa e Ásia Central	1	4	10	15	4
Total	2	8	29	52	13

44. A maioria dos Membros com Programas de Trabalho Digno por País (DWCP) indica nas suas respostas que estes programas foram decisivos para a promoção de uma abordagem integrada aos quatro objetivos estratégicos a nível nacional. Sugerem também que a implementação de DWCP contribuiu, até certo ponto, para uma melhoria do conhecimento sobre a Declaração a nível nacional. Embora alguns Membros tenham concebido e adotado DWCP antes da adoção da Declaração, foi registado um aumento no seu número desde 2008, em particular em África e na Europa e Ásia Central.

2.2.1. Políticas, planos e estratégias nacionais

45. As respostas recebidas das regiões indicam que as políticas nacionais relativas ao emprego e ao mercado de trabalho, os planos de desenvolvimento e as estratégias de crescimento económico contribuíram para reforçar as ligações entre os objetivos estratégicos. Em África, a maior parte dos Estados-Membros fez progressos para a integração do trabalho digno nos seus quadros e estratégias nacionais de desenvolvimento.²

46. Os governos relatam também o desenvolvimento de políticas que estabelecem ligações entre o emprego (em particular a redução da economia informal e a promoção do emprego jovem), a proteção social (especialmente os salários mínimos e a segurança e saúde no trabalho) e a segurança social. O desenvolvimento destas políticas também tem tido em consideração a necessidade de coordenação com as políticas financeiras, fiscais e comerciais. As informações de que o *Bureau* dispõe indicam que este tipo de política nacional de emprego baseado em estratégias globais, integradas e sensíveis à dimensão do género foi concebido e implementado em mais de 60 países com o apoio da OIT desde 2008.

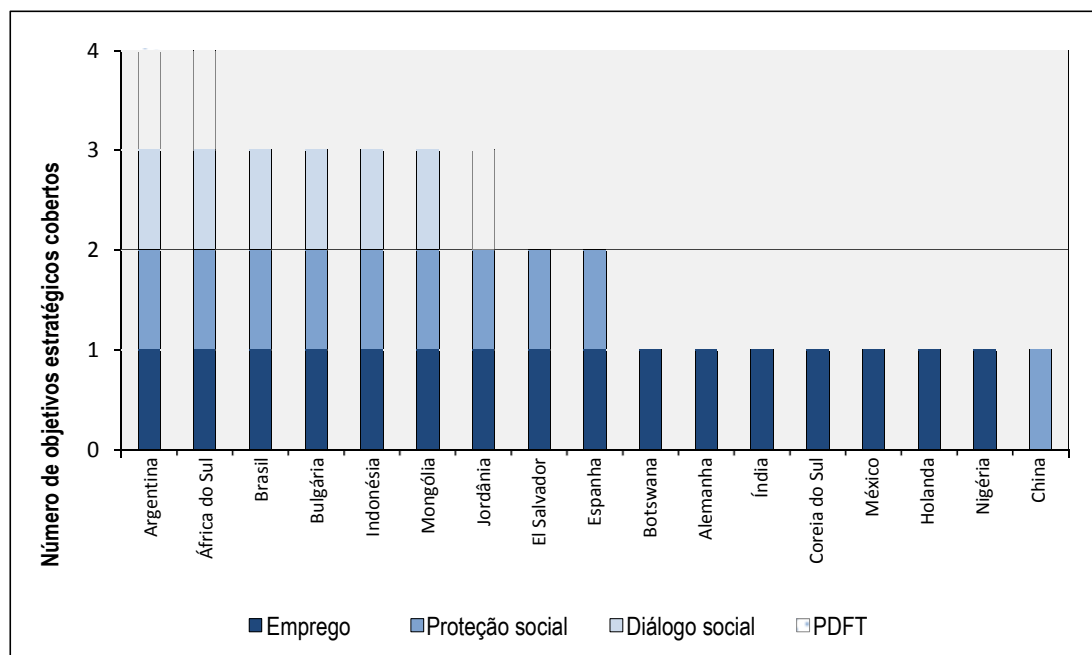
47. Algumas respostas referem as medidas tomadas em relação às questões transversais da igualdade de género e da não discriminação, especialmente no quadro de pacotes de medidas para promover o crescimento inclusivo. As medidas de não discriminação têm sido frequentemente adotadas para proporcionar mais proteção a categorias específicas, em particular a jovens, mulheres e trabalhadores migrantes, e numa menor medida, a pessoas com deficiência.

48. A maioria das respostas sublinha que as circunstâncias económicas e sociais estão na origem da elaboração e implementação de políticas nacionais de emprego ou de planos de desenvolvimento que, de uma forma geral, procuram atingir o duplo objetivo de crescimento económico e melhores oportunidades de emprego. Estas circunstâncias incluem o impacto da crise financeira mundial, a pobreza, a falta de recursos financeiros e humanos e, em alguns casos, a guerra, o terrorismo e as alterações climáticas.

49. As informações do *Bureau* sobre as atividades em 17 países selecionados para implementar o Pacto Mundial para o Emprego apresentam um panorama acerca do modo como alguns países procuraram cumprir a adoção de uma abordagem integrada da Declaração, depois reforçada pelo Pacto. Sete dos países adotaram uma abordagem multidimensional, abrangendo mais de dois objetivos estratégicos. Entre os objetivos estratégicos, o eixo de intervenção mais comum é o emprego, havendo 16 países a implementar atividades neste eixo, seguido da proteção social (dez países), do diálogo social (seis países) e dos princípios e direitos fundamentais no trabalho (três países). As informações que o *Bureau* detém demonstram também que as ações com vista a um determinado objetivo estratégico levam muitas vezes a resultados que se encaixam noutros objetivos estratégicos.

² OIT: *Towards inclusive and sustainable development in Africa through decent work*, Relatório do Diretor-Geral, 13.^a Reunião Regional Africana, Addis Abeba, nov.-dez. de 2015, p. 15.

Figura 2.4. Objetivos estratégicos cobertos pelas atividades dos 17 países selecionados para implementar o Pacto Mundial para o Emprego (2009-12)



50. Nas respostas figuram igualmente informações acerca das instituições nacionais que contribuíram para alcançar os objetivos estratégicos, tais como os serviços de inspeção e administração do trabalho, os serviços de emprego, os sistemas de informação do mercado de trabalho e os centros de formação. Alguns governos das Américas realçam o papel do sistema judicial e, em particular, o papel dos tribunais do trabalho na implementação dos objetivos estratégicos, nomeadamente na proteção efetiva dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

2.2.2. Estatísticas e indicadores apropriados

51. Várias respostas mencionam o estabelecimento de indicadores ou a realização de inquéritos para monitorizar e avaliar o progresso alcançado na implementação das políticas sociais e do emprego, como preconizado na Declaração. Outros indicam a criação de instituições para a recolha de dados sobre o trabalho infantil, o mercado de trabalho, a negociação coletiva ou a migração da mão-de-obra, referindo também projetos em curso da OIT para apoiar a ação dos Membros neste campo. As informações disponíveis no *Bureau* confirmam que um número crescente de países definiu e incluiu medidas estatísticas relacionadas com o trabalho digno nas suas estatísticas e sistemas de informação do mercado de trabalho, em grande parte devido à crise económico-financeira mundial. Os novos inquéritos à população ativa realizados em muitos países melhoraram a capacidade desses mesmos países na tomada de decisão informada acerca das políticas do trabalho e dos desafios-chave do mercado do trabalho. Outros países incluíram indicadores de trabalho digno nos seus perfis.

52. No entanto, algumas respostas sublinham a necessidade contínua de assistência técnica por parte da OIT para estabelecer estatísticas e indicadores apropriados. As informações a que o *Bureau* tem acesso confirmam a existência de disparidades na produção e na disponibilidade de fontes e indicadores estatísticos que abranjam as quatro dimensões do trabalho digno. Ainda que tenham sido realizados progressos nos campos do emprego e da proteção social, muitos países ainda ficam aquém em termos de produção de dados de base acerca dos direitos e do diálogo social. Em geral, existem ainda lacunas significativas nas estatísticas de trabalho, particularmente nos países menos desenvolvidos.

2.2.3. Ratificação e implementação das normas internacionais do trabalho

53. A Declaração apela aos Membros que revejam a sua situação em relação à ratificação ou implementação de instrumentos da OIT, com vista a conseguir uma abrangência cada vez maior sobre cada um dos objetivos estratégicos.³ As informações fornecidas nas respostas sugerem que houve progressos muito lentos na adoção de uma abordagem holística relativa à ratificação e implementação das Convenções.

54. Um dos governos indica que a sua política de ratificação é parte integrante de uma estratégia nacional para o trabalho digno mais abrangente, em resposta à Declaração. Alguns governos indicam uma política nacional de ratificação, incluindo uma nova análise das Convenções não ratificadas e outros indicam que a Declaração originou discussões a nível nacional acerca da nova análise da ratificação de Convenções fundamentais e de governação. Outros governos relatam que os problemas relativos às normas são discutidos a nível nacional em mecanismos tripartidos, levando em alguns casos a uma revisão contínua da legislação laboral nacional para enfrentar a evolução do mundo do trabalho. A revisão de normas também terá tido lugar no quadro dos DWCP, ou com a assistênciatécnica da OIT, com base no trabalho do sistema de supervisão.

55. O *Bureau* registou menos ratificações das Convenções fundamentais desde 2008 do que nos oito anos anteriores à adoção da Declaração. Esta tendência deve ser considerada tendo em conta a taxa geral de ratificação. São necessárias mais 123 ratificações para atingir a meta de ratificação universal de todas as Convenções fundamentais.

Tabela 2.2. Ratificações de Convenções fundamentais por região
(2008-15) (número de respostas)

Região	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2008-15	Taxa de ratificação (%)
África	1	1	2	4	7	0	3	0	18	97,7
Américas	0	1	0	1	0	0	0	2	4	95,0
Ásia e Pacífico	11	8	2	1	7	10	1	2	42	72,2
Europa e Ásia Central	1	1	1	0	1	0	0	0	4	99,9
Todas as regiões	13	11	5	6	15	10	4	4	68	91,5

56. Em novembro de 2009, o Conselho de Administração adotou um plano de ação para promover a ratificação de instrumentos de governação (2010–16).⁴ Desde então, quatro Estados-Membros ratificaram a Convenção (N.º 81) sobre a Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, cinco ratificaram a Convenção (N.º 129), sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 oito ratificaram a Convenção (N.º 122) sobre Política do Emprego, 1964 e 16 ratificaram a Convenção (N.º 144) sobre as Consultas Tripartidas (atividades da Organização Internacional do Trabalho), 1976). Estas novas ratificações devem ser consideradas em conjunto com as taxas gerais de ratificação por região.

³ Declaração, Parte II(B) iii).

⁴ OIT: *Plan of Action (2010–2016): Towards widespread ratification and effective implementation of the governance Conventions* (Genebra, 2011).

Tabela 2.3. Ratificações de Convenções de governação por região
(2008–15) (número de respostas)

Região	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2008–15	Taxa de ratificação (%)
África	1	2	1	2	3	4	2	1	16	54,2
Américas	0	0	3	1	1	2	1	1	9	64,3
Ásia e Pacífico	2	0	5	0	1	0	0	0	8	27,2
Europa e Ásia Central	2	5	1	3	0	1	2	0	14	83,8
Todas as regiões	5	7	10	6	5	7	5	2	47	55,1

2.2.4. Promoção de empresas sustentáveis

57. A Declaração reconhece o papel fundamental das empresas produtivas, rentáveis e sustentáveis para o desenvolvimento económico e as oportunidades de emprego, bem como a necessidade de criar um ambiente propício ao seu desenvolvimento. Embora algumas respostas indiquem que tal ambiente é a chave para o crescimento económico e a criação de emprego, são proporcionadas poucas informações quanto às medidas concretas a tomar para promover empresas sustentáveis a nível nacional. Todavia, segundo as informações a que o *Bureau* tem acesso, 72% dos Estados-Membros em África fizeram progressos na adoção de estratégias integradas para promover empresas sustentáveis, e quase todos os DWCP contêm resultados ligados ao desenvolvimento das empresas.⁵

58. Algumas respostas referem medidas específicas tomadas em relação às EMN, em particular no contexto dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas e das Orientações para as Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE), mas não da Declaração de Princípios Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (a Declaração das EMN). Outras indicam que as estratégias para o trabalho digno preveem medidas para encorajar as empresas a exercer a sua responsabilidade social, especialmente no que respeita aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

2.2.5. Coordenação através do diálogo social e outros meios

59. O diálogo social é um meio de ação constitucional da OIT. O reconhecimento do diálogo social e do tripartismo como um objetivo estratégico sublinha a sua importância na adaptação das medidas de implementação de outros objetivos estratégicos às necessidades e circunstâncias de cada país, e na criação de um consenso a nível nacional e internacional.⁶ Os dispositivos eficazes de coordenação entre instituições nacionais são igualmente essenciais para melhorar a coerência na formulação de políticas públicas.

60. Várias respostas indicam que as consultas tripartidas acerca de questões pertinentes para a Declaração são levadas a cabo através de procedimentos e organismos existentes, incluindo organismos estabelecidos ao abrigo da Convenção n.º 144, organismos tripartidos especiais nacionais constituídos para analisar assuntos sociais e económicos importantes, tais como o impacto da crise económico-financeira mundial, e os comités diretivos tripartidos nacionais dos DWCP.

61. As respostas de alguns países sugerem que as consultas tripartidas acerca das prioridades das políticas sociais abordaram a garantia do equilíbrio entre os objetivos estratégicos, nomeadamente no contexto de respostas para a crise. Uma das respostas refere os debates aprofundados entre o governo e as organizações de empregadores e trabalhadores acerca das prioridades e da conciliação de vários objetivos estratégicos

⁵ OIT: *Towards inclusive and sustainable development in Africa through decent work*. op. cit., p. 17.

⁶ Declaração, Parte I(A) iii).

especialmente em termos da quantidade e qualidade dos empregos a criar. No entanto, a maioria das organizações de trabalhadores sublinha as dificuldades no diálogo social, incluindo o modo de funcionamento dos organismos respetivos, e questionam a sua eficácia na atenuação do impacto da crise.

62. Esta tendência também foi descrita no relatório preparado para o debate recorrente sobre o diálogo social em 2013, que referiu o «enfraquecimento de instituições de diálogo social à medida que a austeridade e outras medidas anticrise são impostas sem diálogo social», em particular, em alguns países europeus e de rendimento elevado. O relatório indica também que, por vezes, «os processos de negociação coletiva que tinham sido estabelecidos ao longo de gerações» estavam a ser prejudicados. «Em contrapartida, noutras partes do mundo, foram feitos progressos no estabelecimento gradual do diálogo social através de quadros e processos legais e institucionais. Em certas regiões da Ásia e da América Latina, em particular, o diálogo social e a negociação coletiva foram fortalecidos no quadro de estratégias de desenvolvimento económico».⁷ Em África, os mecanismos de promoção do diálogo social nacional, incluindo os conselhos económicos e sociais, foram estabelecidos em 38 países.⁸

63. Algumas respostas sugerem que a atribuição de várias pastas sob a tutela de um único ministério ajudou a melhorar a coordenação e a prossecução integrada dos objetivos estratégicos. Os exemplos incluem a acumulação das pastas do trabalho e das empresas sustentáveis, das políticas económicas ou do comércio por parte dos ministérios, com o objetivo de melhorar a coordenação e coerência das políticas. No entanto, uma organização de trabalhadores considera que a pasta do Ministério do Trabalho se tornou demasiado abrangente, e que a questão laboral não é considerada uma prioridade.

64. Várias respostas descrevem dispositivos de coordenação celebrados entre os ministérios e outras instituições para a promoção de objetivos estratégicos específicos, principalmente em relação ao emprego. Algumas respostas indicam a criação de comités interministeriais, incluindo os bancos centrais, com o objetivo de supervisionar a política de emprego. Outros indicam que o sistema de coordenação prevê atividades relativas aos ODS que oferecem a oportunidade de os discutir com os parceiros sociais.

65. Existem outros mecanismos que coordenam o diálogo entre os ministérios e diversos agentes, incluindo organizações não governamentais (ONG) e centros de investigação, para abordar assuntos tais como a política de emprego, a proteção social, a formalização da economia, a igualdade racial e de género, a migração da mão-de-obra, a erradicação do trabalho infantil e a inspeção laboral. Algumas respostas referem os esforços de coordenação entre as autoridades locais e centrais competentes para abordar certos assuntos relacionados com os objetivos estratégicos. Na América Latina e nas Caraíbas, isto inclui a promoção, com o apoio da OIT, de programas de trabalho digno tripartidos locais ou provinciais e o desenvolvimento de políticas de emprego subnacionais.

2.3. Implementação através da coordenação entre os Membros

66. A Declaração apela aos Membros para adotarem medidas para se apoiarem mutuamente nos seus esforços para colocar os seus princípios e objetivos em prática. As medidas previstas incluem o intercâmbio de boas práticas sobre iniciativas bem-sucedidas para o trabalho digno e o apoio mútuo dos esforços em prol do trabalho digno

⁷ OIT: *Diálogo Social: Discussão Recorrente sobre Diálogo Social, no Quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 102.^a Sessão, Genebra, 2013, par. 365.

⁸ OIT: *Towards inclusive and sustainable development in Africa through decent work*, op. cit., p. 6.

numa base bilateral, regional ou multilateral, nomeadamente através do apoio ao desenvolvimento, comércio e investimento e a celebração de acordos relacionados com questões migratórias.⁹

2.3.1. Intercâmbio de boas práticas

67. As respostas dão ênfase às consultas melhoradas, à partilha de boas práticas e à colaboração entre os Membros na promoção do trabalho digno, tendo em conta as realidades e prioridades nacionais. Muitas respostas ressaltam o intercâmbio contínuo de boas práticas no quadro da assistência prestada pela OIT em áreas como a migração da mão-de-obra, a erradicação do trabalho infantil e a inspeção do trabalho. Em geral, as respostas mostram que os Membros esperam contar com a assistência da OIT na partilha de exemplos de boas práticas e de iniciativas bem-sucedidas em matéria de trabalho digno a nível nacional e internacional, inclusivamente através de discussões recorrentes na Conferência.

68. Embora os Membros tenham cooperado bilateralmente no intercâmbio de boas práticas para a promoção do trabalho digno através de atividades de diálogo e cooperação, o *Bureau* não tem uma visão de conjunto global do alcance destas atividades. No entanto, no caso da cooperação Sul-Sul e triangular, há evidências de uma expansão significativa em áreas relativas ao trabalho digno desde 2008, considerando-se esta forma de cooperação um meio particularmente útil para o intercâmbio de boas práticas e para o fortalecimento da capacidade dos mandantes.¹⁰

2.3.2. Cooperação para o desenvolvimento

69. Muitas das respostas referem a cooperação para o desenvolvimento bilateral ou multilateral por intermédio da OIT como sendo decisiva para o intercâmbio de boas práticas para o trabalho digno e para o fortalecimento da capacidade dos mandantes a nível de promoção da justiça social. As informações que o *Bureau* detém confirmam que muitos parceiros de desenvolvimento envidaram esforços explícitos para incorporar o trabalho digno nas suas políticas de desenvolvimento. Uma análise realizada em 2011 pela Confederação Sindical Internacional (CSI) corrobora esta tendência, apesar de também indicar que o trabalho digno nem sempre é totalmente integrado nas políticas e práticas de cooperação para o desenvolvimento.¹¹

70. Os Membros mencionam em várias respostas o apoio financeiro significativo que forneceram a programas para promover um ou mais dos objetivos estratégicos noutros países. Uma vez que as estatísticas do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento da OCDE não medem a ajuda prestada bilateralmente por parceiros de desenvolvimento nem através de sistemas multilaterais para promover os objetivos estratégicos, não há indicação se este apoio aumentou desde 2008, ou não. Todavia, as estatísticas acerca do financiamento fornecido por parceiros de desenvolvimento para promover o trabalho digno através da OIT demonstram um aumento significativo, de cerca de 1,4 mil milhões de USD entre 2000 e 2007 para 2,1 mil milhões de USD entre 2008 e 2015. Este aumento nas contribuições voluntárias à OIT inclui cerca de 172,7 milhões de USD desde 2008 em contribuições voluntárias sem afetação específica através da Conta Suplementar ao Orçamento Ordinário (CSOO), aplicadas pelo *Bureau* em resultados e prioridades estabelecidos pelos mandantes no Quadro Estratégico e nos DWCP, além dos financiamentos voluntários para programas ou projetos particulares.¹²

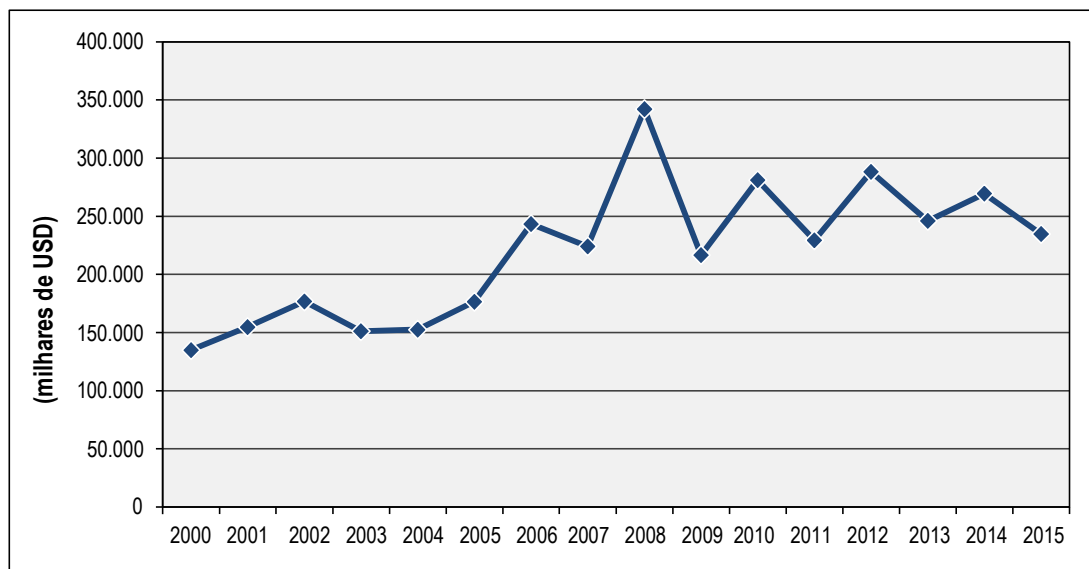
⁹ Declaração, Parte II(B) vi) e vii).

¹⁰ OIT: *Triangular cooperation and decent work: Good practices* (Genebra, 2015); e *ILO Solution Forum: South-South cooperation in the post-2015 development agenda: Decent work solutions*, Exposição Mundial sobre o Desenvolvimento Sul-Sul de 2014, Washington, DC (Genebra, 2014).

¹¹ CSI: www.ituc-csi.org/decent-work-in-donor-country.

¹² Foram recebidas contribuições para a CSOO dos seguintes países: Alemanha, Bélgica, Brasil, Dinamarca, Espanha, Irlanda, Itália, Kuwait, Luxemburgo, Noruega, Países Baixos, Polónia, Reino Unido e Suécia.

Figura 2.5. Contribuições voluntárias de parceiros de desenvolvimento (2000-15)

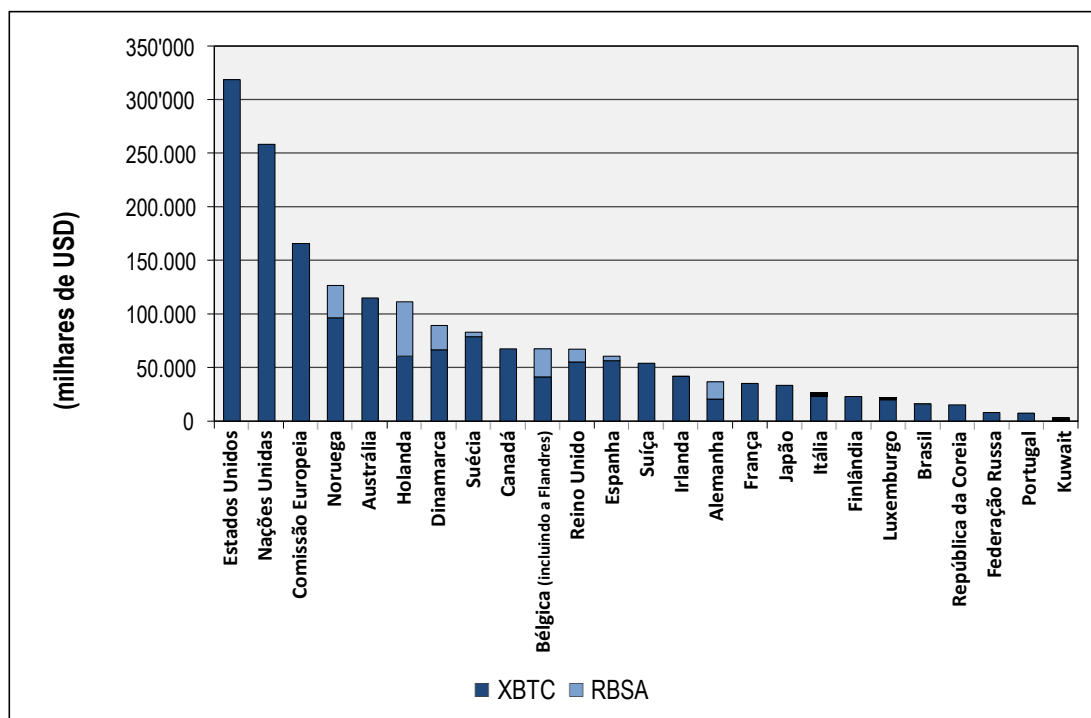


71. Durante o mesmo período, o número de parceiros de desenvolvimento governamentais passou de 25 em 2008 para 34 em 2015, incluindo agora a Argélia, a China, a Federação Russa, Israel, o Kuwait, a Polónia, a República Checa, a Roménia e a Turquia. Tal como a maioria dos organismos das Nações Unidas, a OIT depende todavia, em grande parte, de um pequeno número de parceiros de desenvolvimento. Entre 2008 e 2015, os seis principais parceiros de desenvolvimento foram responsáveis por mais de metade de todas as contribuições voluntárias à OIT. Deve notar-se que, neste âmbito, as contribuições são, por vezes, imprevisíveis e, em muitos casos, especificamente alocadas a determinadas prioridades ou projetos específicos.

72. Um número crescente de Estados-Membros tem vindo a mobilizar fundos públicos nacionais para financiar o apoio técnico da OIT nos seus países para a implementação da Agenda para o Trabalho Digno. Desde 2009, o designado “financiamento nacional do desenvolvimento” ascende a 64,8 milhões de USD, representando um aumento de aproximadamente 40% face a 2002-2008.

73. Estas contribuições têm sido complementadas por 80 milhões de USD provenientes de fundações, empresas privadas e outros atores não estatais desde 2009, tendo havido um aumento de cerca de 50% face a 2002-2008. Em geral, importa sublinhar que os Membros, em conjunto com mais de 200 agentes não estatais, continuaram a apoiar o programa de cooperação para o desenvolvimento da OIT numa altura em que outros organismos das Nações Unidas registaram um decréscimo da sua base de parceiros de desenvolvimento e uma diminuição nas contribuições voluntárias.

Figura 2.6. Contribuições dos 25 principais parceiros de desenvolvimento da OIT (2008-15)



2.3.3. Acordos de comércio e investimento

74. Nas suas respostas ao questionário, alguns Membros indicam que os acordos de comércio deram origem à coordenação com outros Membros para a implementação dos objetivos estratégicos. Um governo, referindo-se às disposições sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho num acordo entre a União Europeia (UE) e a América Central, relembra a necessidade de criar políticas macroeconómicas direcionadas para a promoção do trabalho digno através da cooperação, da assistência técnica e do intercâmbio de boas práticas de acordo com a Declaração de 1998. As organizações de trabalhadores também mencionam os acordos de comércio nas suas respostas, mas divergem acerca do seu impacto na concretização dos objetivos da OIT.

75. As informações que o *Bureau* dispõe demonstram que a coordenação entre os Membros relativamente aos objetivos estratégicos no quadro dos acordos de comércio e dos tratados de investimento bilaterais aumentou durante o período em análise. Desde 1994 foram celebrados setenta e cinco acordos de comércio com disposições laborais, dos quais 62% entraram em vigor entre 2008 e 2015. Trinta e nove dos 103 acordos de comércio celebrados desde 2008 referem-se à Declaração de 1998 e/ou às Convenções fundamentais e alguns fazem referências explícitas à Agenda para o Trabalho Digno e/ou à Declaração sobre Justiça Social. Vários tratados de investimento bilaterais recentes também mencionam a proteção de direitos dos trabalhadores nos seus prefácios.

76. Na maioria dos acordos, as partes reiteram o seu compromisso em alcançar o desenvolvimento sustentável e reconhecem o desenvolvimento económico, o desenvolvimento social e a proteção ambiental como pilares interdependentes que se reforçam mutuamente. Alguns acordos preveem uma cooperação especificamente destinada a melhorar a coerência entre as políticas laborais e comerciais e a promover o emprego e a proteção social, com o objetivo particular de assegurar o trabalho digno para todos, o respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho e a promoção do diálogo social. Em termos da implementação, têm sido levadas a cabo atividades para fortalecer a aplicação da legislação laboral nacional e facilitar o diálogo

e o tripartismo no contexto de parcerias de comércio. As atividades consistiram em seminários, grupos de trabalho, projetos de investigação conjuntos, apoio técnico, atividades de formação e capacitação, muitas vezes em colaboração com a OIT e, por vezes, com outras organizações regionais e internacionais competentes.

2.3.4. Coordenação a nível regional

77. A maioria dos Membros, em particular os Membros de regiões África, Ásia e Pacífico e Europa e Ásia Central, considera nas suas respostas que a Declaração contribuiu moderadamente para a integração do trabalho digno a nível regional.

Tabela 2.4. Contribuição da Declaração para a integração do trabalho digno a nível regional (número de respostas)

Região	Nenhuma	Pouca	Moderada	Significativa	N.D.
África	1	4	11	4	5
Américas	0	1	7	8	6
Ásia e Pacífico	1	6	9	4	3
Europa e Ásia Central	0	3	16	5	10
Total	2	14	43	21	24

78. As respostas ao questionário mencionam um vasto leque de resoluções e declarações que colocaram o trabalho digno no centro dos processos de integração económica e social, muitos dos quais foram adotados como resultado da ação coordenada dos Membros através de organizações regionais, sub-regionais e inter-regionais.¹³ Paralelamente, as respostas também refletem diferenças significativas entre as regiões na forma de concretizar estes compromissos na prática. Poderá ser esta a razão pela qual a contribuição da Declaração para a integração do trabalho digno a nível regional se considera moderada e não significativa.

79. Vários Membros da Organização dos Estados Americanos (OEA) mencionam as reuniões regulares dos Ministros do Trabalho Americanos e da Rede Interamericana de Administração Laboral (RIAL), que coordena políticas económicas, financeiras, sociais e laborais e se centra na melhoria dos sistemas de proteção social, na promoção do diálogo social e da negociação coletiva e no respeito dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. A RIAL tem gerado uma cooperação bilateral e regional, incluindo cooperação Sul-Sul, o intercâmbio de boas práticas e o reforço de capacidades. A maioria das respostas dos Estados-Membros da Comunidade das Caraíbas (CARICOM) sublinha o papel da CARICOM na coordenação de posições relativas ao trabalho e ao pleno emprego.

80. As respostas da região africana referem maioritariamente as medidas tomadas em relação a objetivos estratégicos específicos, ou à ratificação de instrumentos da OIT, no quadro da

¹³ Incluindo: a *Agenda Árabe para o Emprego*, adotada pelo Fórum Árabe para o Emprego, Beirute, outubro de 2009; a *Declaração Ministerial Conjunta*, na Quinta Reunião Ministerial da CEAP para o Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2010; a *Declaração dos dirigentes dos países membros da ASEAN sobre o desenvolvimento dos recursos humanos e das competências ao serviço da recuperação económica e do crescimento sustentável*, 2010; a *Declaração de Bandar Seri Begawan sobre o empreendedorismo e o emprego dos jovens* e a *Declaração da ASEAN sobre o reforço da proteção social*, 2013; a *Declaração de Medellín: 50 Anos de Diálogo Interamericano para a Promoção da Justiça Social e do Trabalho Digno: Avanços e Desafios para o Desenvolvimento Sustentável*, 2013, e a *Declaração de Cancun: Construindo o Trabalho Digno com Inclusão Social e Desenvolvimento Sustentável nas Américas*, 2015, ambas adotadas pelos Ministros do Trabalho da OEA; a *Declaração do MERCOSUL sobre questões em matéria social e laboral*, 2015; e a *Declaração e Plano de Ação sobre Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento inclusivo em África*, adotada pelos Chefes de Estado e de Governo da UA em janeiro de 2015.

União Africana (UA), da Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental e da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (CDAA). Por exemplo, o Programa de Trabalho Digno da CDAA (2013-19), que abrange os quatro objetivos estratégicos, dá ênfase à ratificação, à conformidade com as normas e o estabelecimento de relatórios sobre as normas, bem como ao conhecimento melhorado de boas práticas nas políticas de emprego.

81. Várias respostas provenientes de países da Ásia e Pacífico mencionam a cooperação em questões específicas no quadro da Associação das Nações do Sudeste Asiático (ASEAN) e da Cooperação Económica Ásia-Pacífico (APEC) e proporcionam informações acerca da promoção de determinados objetivos estratégicos. Os governos dos Estados Árabes referem de modo geral a adesão à Organização do Trabalho Árabe e ao Conselho de Cooperação do Golfo. Um governo menciona as dificuldades na implementação da Declaração a nível regional devido aos interesses divergentes e às circunstâncias nacionais específicas.

82. Muitas respostas de Membros da UE relacionam a coordenação a nível regional com a ação da UE, e dão ênfase às medidas implementadas relativamente aos quatro objetivos estratégicos em conformidade com a legislação e as políticas europeias. Um governo indica que o sistema de coordenação de políticas sociais e económicas da UE permite obter respostas rápidas às alterações económicas e sociais, cumprindo assim os requisitos do mercado do trabalho atual. É igualmente referida a ação de promoção do trabalho digno no quadro do Conselho Nórdico.

2.3.5. Acordos regionais sobre migração

83. As respostas ao questionário indicam vários acordos sobre migração e novos esforços envidados para melhorar a coordenação nas regiões afetadas pelo aumento drástico da migração e das deslocações humanas. O objetivo destes acordos consiste em melhorar a governação da migração da mão-de-obra, bem como a não discriminação, a proteção de trabalhadores migrantes e a adoção de medidas para prevenir que os trabalhadores migrantes sejam vítimas de tráfico humano e de trabalho forçado.

84. Na última década foi elaborado um amplo conjunto de recomendações e compromissos relativos à política de migração sob os auspícios da UA, em particular a Declaração e o Plano de Ação para o Emprego, a Erradicação da Pobreza e o Desenvolvimento Inclusivo em África, que dá prioridade à gestão da migração da mão-de-obra para fins de integração regional,¹⁴ trabalhando com base no Quadro de Políticas de Migração para África de 2006.¹⁵ O Quadro recomenda a adoção de mecanismos que permitam monitorizar o acesso ao trabalho digno pelos migrantes e encoraja as instituições internacionais competentes nas questões da migração e dos direitos humanos a trocar informações e a coordenar atividades.

85. Na Europa, a agenda da Comissão Europeia para as migrações determina uma resposta europeia que, entre outras medidas, procura estabelecer uma ligação entre as necessidades do mercado de trabalho nos países de destino e o desenvolvimento nos países de origem. Esta ligação determinante foi novamente reforçada na Cimeira de Valeta sobre Migração, que teve lugar em novembro de 2015, onde os Estados-Membros da UE e da UA adotaram um plano de ação conjunto para discutir as causas originárias da migração irregular e da deslocação forçada, nomeadamente através do reforço dos benefícios da migração em termos de desenvolvimento.¹⁶

86. Na Ásia, o Fórum Anual sobre Trabalhadores Migrantes da ASEAN é uma plataforma aberta para o intercâmbio de boas práticas entre governos, organizações de trabalhadores e

¹⁴ UA: *Declaração e plano de ação sobre emprego, erradicação da pobreza e desenvolvimento inclusivo em África*, op. cit.

¹⁵ UA: *Quadro de Políticas de Migração para África*, adotado pelo Conselho Executivo, Banjul, jun. de 2006.

¹⁶ UE: *Plano de ação*, Cimeira de Valeta sobre Migração, nov. de 2015.

de empregadores e a sociedade civil relativamente aos assuntos-chave relacionados com trabalhadores migrantes na região. O Fórum elabora recomendações para facilitar a implementação dos princípios da Declaração sobre a Proteção e Promoção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes da ASEAN. A OIT prestou igualmente apoio aos processos inter-regionais de migração da mão-de-obra, incluindo a promoção do recrutamento justo de trabalhadores migrantes entre a Ásia e os Estados Árabes e, em particular, em países do Conselho de Cooperação do Golfo. O *Bureau* tem vindo a intensificar a sua colaboração com outras instituições regionais para encorajar a integração do seu Quadro Multilateral sobre as Migrações da Mão-de-obra nos seus programas.¹⁷

2.3.6. Coordenação a nível multilateral

87. Nas suas respostas ao questionário, 24 membros de grupos tais como o G20 e o Grupo dos 77 (G77), maioritariamente da Europa e da Ásia Central, consideram que a contribuição da Declaração para a integração do trabalho digno a este nível foi moderada.

Tabela 2.5. Contribuição da Declaração para a integração do trabalho digno a nível de grupos de Estados (número de respostas)

Região	Nenhuma	Pouca	Moderada	Significativa	N.D.
África	2	6	4	4	9
Américas	0	2	5	4	11
Ásia e Pacífico	3	3	6	2	9
Europa e Ásia Central	0	1	9	4	20
Total	5	12	24	14	49

88. A contribuição da Declaração para a integração do trabalho digno a nível internacional foi considerada significativa ou moderada por 61 Membros em todas as regiões.

Tabela 2.6. Contribuição da Declaração para a integração do trabalho digno a nível internacional (número de respostas)

Região	Nenhuma	Pouca	Moderada	Significativa	N.D.
África	2	4	5	8	6
Américas	0	0	7	8	7
Ásia e Pacífico	2	1	8	7	5
Europa e Ásia Central	0	2	8	10	14
Total	4	7	28	33	32

89. Em geral, as informações fornecidas nas respostas sobre as medidas concretas tomadas para coordenar as posições dos Membros em fóruns internacionais pertinentes, como previsto na Declaração, são limitadas. A resposta de um governo ressalva a forma como tal coordenação tem sido explicitamente baseada na Declaração, o que contribuiu para uma maior coerência das políticas relativas ao emprego, à proteção social, ao diálogo social e à promoção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho

¹⁷ As orientações para uma perspetiva sobre a migração de mão-de-obra baseada nos direitos e um quadro de critérios adequados para o estabelecimento de acordos bilaterais de trabalho estão disponíveis na OIT: *Quadro Multilateral da OIT sobre Migração Laboral: Princípios e Orientações não vinculativos para uma abordagem baseada em direitos* (Genebra, 2006), no acordo modelo no Anexo à Recomendação sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949 (n.º 86), bem como na Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revista) 1949 (n.º 97), e na Convenção da OIT relativa às Migrações em Condições Abusivas e à Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes, 1975 (n.º 143).

no seio das Nações Unidas, da OCDE e de outros fóruns internacionais. Em contrapartida, outras respostas indicam que tal coordenação teria ocorrido independentemente da Declaração.

90. Os Membros do G20 de várias regiões indicam que a sua participação no G20, em particular nas suas reuniões ministeriais sobre o trabalho e o emprego, os encoraja a coordenar as suas posições acerca das medidas adotadas relativamente aos objetivos estratégicos. No entanto, algumas organizações de trabalhadores, ainda que admitam a existência de coordenação, assinalam a ausência de resultados concretos ou sublinham a necessidade de avaliar a sua eficácia.

91. Um grande número de respostas de todas as regiões refere iniciativas que têm por objetivo contribuir para a formulação e adoção dos ODS no contexto da elaboração da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e dão ênfase à coordenação efetiva entre Membros que culminou no Objetivo 8 sobre o pleno emprego e produtivo e o trabalho digno. Simultaneamente, diversos governos de várias regiões destacam a necessidade de melhorar a cooperação entre a OIT e outras agências das Nações Unidas para incrementar a coerência na elaboração e implementação de projetos de cooperação para o desenvolvimento, evitar a duplicação de esforços e otimizar as sinergias.

2.4. Observações e desafios

92. As respostas ao questionário expressam o apoio contínuo aos princípios enunciados na Declaração e reconhecem a sua importância para a OIT e os seus Membros. Embora apresentem poucos exemplos de ação integrada para alcançar o trabalho digno, os mandantes confirmam a relevância da promoção dos quatro objetivos estratégicos. Também oferecem múltiplos exemplos das diferentes medidas adotadas individualmente pelos Membros, sob a forma de ratificação das normas internacionais do trabalho, adoção de legislação, políticas e programas, realização de investigação e estatísticas, bem como coordenação mútua nas áreas da cooperação para o desenvolvimento, do comércio, da migração e da integração regional. Apesar de existirem poucos elementos que indiquem se essas medidas fizeram parte de uma estratégia para o trabalho digno coerente e mais abrangente, ou se estão relacionadas com a Declaração, estas não deixam de ser pertinentes para a implementação da Declaração e ajudaram a proteger e a promover o trabalho digno na era de globalização.

93. As informações dadas nas respostas sugerem que os governos e os parceiros enfrentaram escolhas complexas no combate à crise financeira mundial e ao seu impacto económico e social. Estes desafios incluem as repercussões das medidas de consolidação fiscal nos direitos económicos e sociais, os obstáculos ao diálogo social construtivo, incluindo a necessidade de fortalecer a capacidade dos parceiros sociais e a falta de recursos humanos, financeiros e técnicos. Várias respostas destacam a falta de coordenação a nível nacional, e particularmente entre os principais ministérios e instituições responsáveis pelas políticas financeiras e económicas, bem como a resposta inadequada e não coordenada das instituições internacionais. Muitos Membros referem o potencial da Declaração a este respeito e esperam que a OIT preste serviços de aconselhamento e apoio acerca da forma de alcançar o desenvolvimento económico, os objetivos sociais e os objetivos ambientais de modo integrado.

94. As respostas sugerem que a melhoria da promoção dos princípios e objetivos da Declaração enquanto quadro de ação baseado nos direitos, combinada com o aconselhamento de políticas assentes em dados concretos para a sua implementação efetiva, tendo em conta as circunstâncias nacionais, reforçaria os esforços para a prossecução integrada dos objetivos da OIT e aumentaria a coesão entre as medidas de políticas sociais e económicas. Embora o trabalho digno tenha sido bem integrado nas estratégias nacionais para o desenvolvimento e nas políticas sociais, a maior parte das medidas dos Membros centrou-se no emprego e na proteção social. As respostas refletem a necessidade de aumentar o apoio da OIT aos Membros para:

- ❑ o estabelecimento de estatísticas e indicadores adequados, em particular na área dos direitos e do diálogo social, para monitorizar e avaliar o progresso feito na implementação do emprego e da política social;
- ❑ a promoção de princípios e direitos fundamentais no trabalho, tanto como direitos, como condições propícias à concretização plena dos objetivos estratégicos;
- ❑ a crescente ratificação e aplicação das normas internacionais do trabalho, incluindo as Convenções fundamentais e de governação, como meio de ação para atingir todos os objetivos estratégicos;
- ❑ a promoção de empresas sustentáveis e a criação de um ambiente propício ao seu desenvolvimento; e
- ❑ a coordenação das medidas tomadas pelos Membros através do diálogo social a nível nacional e maior coerência das políticas a nível regional e internacional.

95. Em termos gerais, a maioria dos Membros indica que a contribuição da Declaração para a integração do trabalho digno a todos os níveis foi significativa, apesar de também ser claro que esta contribuição pode e tem de ser reforçada. A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável requer a participação dos Membros e do *Bureau* para assegurar que a implementação dos ODS impulsiona os objetivos da Declaração e que os Membros contribuem para a concretização dos objetivos mundiais a nível nacional. Foi sugerido que os esforços futuros deverão ser baseados nas medidas enumeradas na Parte II(B) da Declaração, que permanecem fundamentais para sensibilizar os Membros e encorajá-los a tomar medidas eficazes no sentido de atingir os quatro objetivos estratégicos. A este respeito, o *Bureau* pode assumir a liderança na definição de um conjunto de prioridades ou metas como eixos de intervenção ao nível nacional, regional e internacional, tanto no quadro do novo Plano Estratégico para 2018-21 como de uma nova geração de DWCP.

Capítulo 3

Ação da Organização

96. A Declaração convida a OIT a «rever e adaptar as suas práticas institucionais para melhorar a sua governação e reforçar as suas capacidades de modo tirar o melhor partido dos seus recursos» e «da vantagem única que a sua estrutura tripartida e sistema normativo» representam com vista a apoiar os seus Membros com eficácia nos esforços envidados para implementar os objetivos estratégicos.¹

97. O plano de implementação adotado pelo Conselho de Administração em março de 2009² inclui um roteiro com medidas de ação que poderiam ser tomadas durante o período do Quadro Estratégico de Políticas para 2010-15. Uma análise do roteiro levada a cabo para a presente revisão demonstra que a maioria das medidas de ação foi implementada.³

98. Este capítulo aborda as medidas tomadas em três áreas principais: compreender melhor as necessidades e realidades dos Membros da OIT e dar-lhes resposta através de um sistema de debates recorrentes; tirar o melhor partido da vantagem única da estrutura tripartida e do sistema normativo da OIT; e promover uma abordagem mais integrada aos objetivos estratégicos no seio da OIT.

3.1. Compreender a situação e as necessidades dos Membros e dar-lhes resposta através de debates recorrentes

99. Uma das principais inovações da Declaração, do ponto de vista das práticas institucionais da OIT, é a introdução de um debate recorrente na ordem de trabalhos da Conferência de modo a permitir à OIT compreender melhor as necessidades dos seus Membros e responder mais eficazmente às mesmas através de uma utilização coordenada de todos os seus meios de ação, incluindo as normas internacionais do trabalho.⁴

100. Pretende-se que os debates recorrentes cumpram uma dupla função. Como *ferramenta de conhecimento*, oferecem um meio para que a Organização possa oferecer «uma análise regularmente atualizada das tendências e políticas relativas aos objetivos estratégicos. Tais análises podem servir também para fortalecer a base de conhecimentos e a capacidade analítica do *Bureau*». Como *ferramenta de governação*, os debates recorrentes «ajudam a estabelecer uma ligação mais direta entre as necessidades dos mandantes e a facilitar a seleção de prioridades para ação futura, incluindo o estabelecimento de normas. A revisão [dos relatórios preparados para os debates recorrentes] pode permitir uma avaliação sistemática da pertinência de tais prioridades

¹ Declaração, Parte II(A).

² OIT: *Plano de Implementação: Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, Conselho de Administração, 304.^a Sessão, Genebra, março de 2009, GB.304/SG/DECL/1(Rev.). Ver também GB.309/SG/DECL/2.

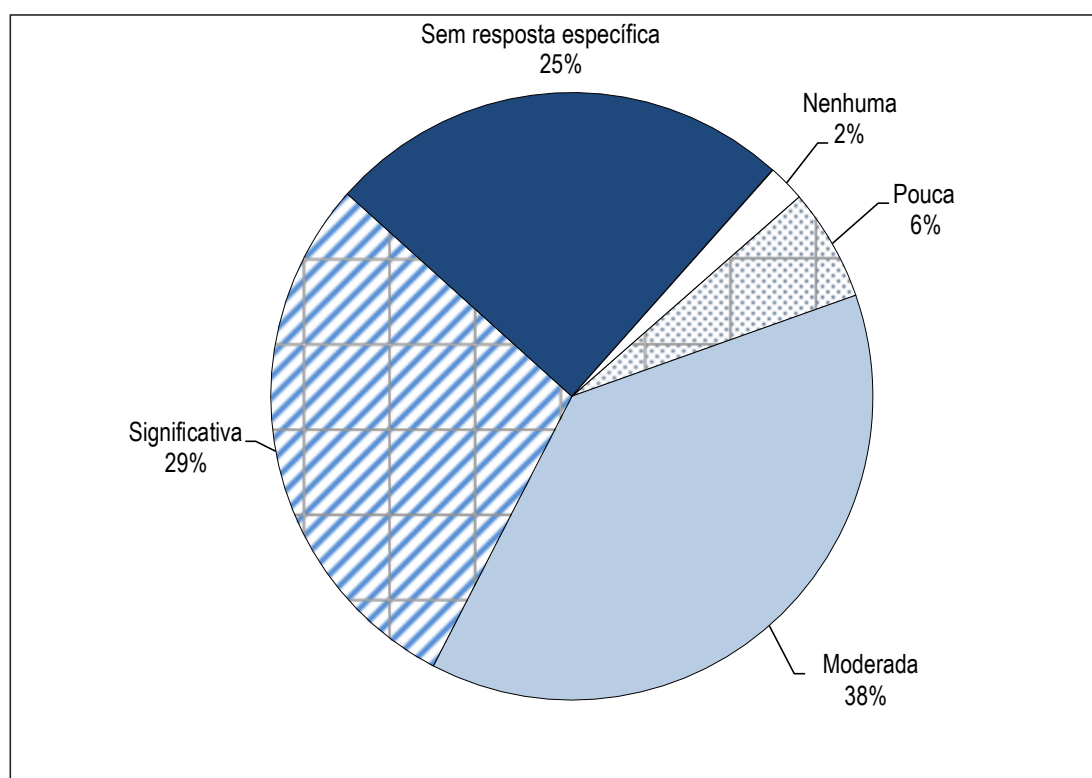
³ Por exemplo, ainda não foram adotadas as medidas necessárias para que os pares possam realizar as revisões.

⁴ Declaração, Parte II(A) i).

e da repercussão das medidas adotadas para as implementar, com base nas informações proporcionadas pelos mandantes».⁵

101. Várias respostas ao questionário confirmam que esta dupla função dos debates recorrentes continua a ser pertinente para os Membros. As respostas acrescentam que os debates recorrentes oferecem aos Membros uma oportunidade para identificar uma visão partilhada e atualizada para a implementação prática da abordagem integrada, bem como para selecionar prioridades para medidas futuras relacionadas com os objetivos estratégicos. Dois terços das respostas ao questionário indicam que os debates recorrentes contribuíram de forma «significativa» ou «moderada» para uma melhor compreensão pela OIT das necessidades a nível nacional e para uma melhor resposta da OIT a essas necessidades. As respostas apresentam exemplos de medidas inspiradas por debates recorrentes específicos, desde reformas legislativas, políticas, administrativas ou programáticas, até consultas entre as agências e tripartidas.

Figura 3.1. Opinião dos Membros sobre o impacto dos debates recorrentes na capacidade da OIT compreender as suas necessidades e dar-lhes resposta



3.1.1. Modalidades

102. A Organização implementou o sistema de debates recorrentes imediatamente após a adoção da Declaração. O Conselho de Administração decidiu que os primeiros dois debates recorrentes tratariam o tema dos objetivos estratégicos para o emprego e a proteção social. Em seguida, adotou um ciclo de sete anos de debates recorrentes, sendo o emprego, a proteção social e os princípios e direitos fundamentais no trabalho debatidos duas vezes em

⁵ OIT: *Conclusions on strengthening the ILO's capacity*, Conferência Internacional do Trabalho, 96.ª Sessão, Genebra, 2007, par. 5.

cada ciclo.⁶ O ciclo de sete anos irá completar-se na Conferência de 2017,⁷ tendo o Conselho de Administração decidido aguardar pelo resultado da avaliação da Conferência antes de estabelecer o novo ciclo e a nova sequência de debates recorrentes.⁸

103. No âmbito do seguimento da Declaração,⁹ em novembro de 2008, o Conselho de Administração decidiu alinhar os tópicos dos Estudos Gerais realizados pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações, e discutidos pela Comissão para a Aplicação das Normas da Conferência,¹⁰ com os objetivos estratégicos englobados nos respetivos debates recorrentes. Desde então, os Estudos Conjuntos têm coberto todos ou alguns dos instrumentos pertinentes para o objetivo estratégico em causa. Nesta perspetiva, o modelo dos formulários de relatório enviados aos Membros, de acordo com o artigo 19(5) e) e (6) d) da Constituição da OIT, a requerer informações acerca de Convenções e Recomendações não ratificadas utilizadas pelo Comité de Peritos para a preparação dos Estudos Gerais, foi adaptado para cobrir um maior número de instrumentos e para facilitar a sua utilização. Entre 2010 e 2013, a discussão dos Estudos Gerais pela Comissão para a Aplicação das Normas da Conferência (CAS) teve lugar na mesma sessão da Conferência que o debate recorrente relacionado. Desde aí, e de modo a facilitar a integração de aspetos normativos em debates recorrentes, os Estudos Gerais têm sido examinados pelo CAS com um ano de antecedência dos respetivos debates recorrentes.¹¹

3.1.2. Os debates recorrentes como ferramenta de conhecimento e governação

Os relatórios preparados para os debates recorrentes

104. Os relatórios preparados pelo *Bureau* para os debates recorrentes visam abordar tendências-chave sobre estatísticas, legislação e outras, que reflitam as diversas realidades e necessidades dos Membros, bem como analisar o modo como estas tendências afetam a prossecução dos objetivos estratégicos e até que ponto a ação da OIT teve repercussões nas necessidades identificadas, e ainda examinar o impacto das prioridades de programação da OIT. A experiência revela que os relatórios concisos e baseados em dados concretos encorajam o debate tripartido acerca das necessidades dos Membros, bem como o consenso acerca dos ajustes necessários às atividades e medidas de seguimento da OIT. Várias respostas observam que se deveriam evitar assuntos de debate demasiado abrangentes, de modo a permitir a reflexão acerca da implementação prática dos objetivos estratégicos, indicando também que os relatórios deveriam ser enviados atempadamente de modo a facilitar consultas à escala nacional.

105. Os relatórios baseiam-se em informações de que o *Bureau* dispõe e, nos termos previstos na disposição da Declaração sobre a adaptação das modalidades de aplicação do artigo 19.^o,¹²

⁶ OIT: Ata da 304.^a Sessão do Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, Genebra, março de 2009, GB.304/PV, par. 183 b).

⁷ O segundo debate recorrente sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho foi diferido de 2016 para 2017 para abrir espaço para a questão sobre a avaliação do impacto da Declaração na presente sessão da Conferência.

⁸ OIT: Ata da 325.^a Sessão do Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, Genebra, outubro-novembro de 2015, GB.325/PV, par. 56.

⁹ Declaração, Anexo, Parte I(B).

¹⁰ Com base nas informações disponíveis no artigo 19.^o da Constituição da OIT, os Estudos Gerais analisam a legislação e as práticas nacionais dos Estados-Membros relacionadas com um assunto específico abrangido por instrumentos selecionados pelo Conselho de Administração. Estes estudos visam analisar o impacto dos instrumentos envolvidos e as dificuldades na sua aplicação, e abrangem todos os Estados-Membros, independentemente de terem ou não ratificado as Convenções em causa.

¹¹ OIT: *Report of the Steering Group on the Follow-up to the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Conselho de Administração, 309.^a Sessão, Genebra, novembro de 2010, GB.309/10, par. 8. Para fins da sincronização, não foi realizado qualquer Estudo Conjunto correspondente ao segundo debate recorrente em 2014.

¹² Declaração, Anexo, Parte I(B).

são preparados sem que os Estados-Membros sejam obrigados a apresentar relatórios adicionais. Para refletir as realidades e necessidades atuais dos Membros, é necessário haver investigação e conhecimentos empíricos aprofundados. Embora as bases de dados e estatísticas pertinentes para a abordagem integrada tenham melhorado a qualidade das informações disponíveis para este propósito, ainda se registam défices de conhecimento em certas áreas. De forma a facilitar a preparação de relatórios para debates recorrentes, o *Bureau* tem vindo a realizar anualmente, desde 2003, estudos sintéticos independentes sobre as atividades da OIT.¹³ No entanto, continuam a existir desafios na obtenção de informações acerca das necessidades dos Membros e do impacto da ação da OIT em relação a cada objetivo estratégico e à igualdade de género e à não discriminação. Assim, é necessário desenvolver a colaboração de todo o *Bureau*, tanto na sede como no terreno, com vista a garantir que todas as áreas de especialização pertinentes incluam as suas informações nos relatórios. Em cinco dos seis relatórios elaborados, o *Bureau* contou com a orientação do Conselho de Administração acerca do objetivo do relatório, e realizou consultas tripartidas informais em Genebra.¹⁴ A experiência revela também que o debate tripartido abrangente para criar um consenso ao longo dos anos que precedem um debate recorrente acerca do objetivo específico em causa, tem criado bases fortes para compreender as realidades e necessidades dos Estados-Membros e dar-lhes resposta.¹⁵

Os debates recorrentes e os seus resultados

106. Várias respostas ao questionário indicam que os debates recorrentes constituem um fórum privilegiado para o intercâmbio de pontos de vista, experiências e práticas. Este intercâmbio é visto como uma forma de facilitar a avaliação das atividades da OIT e de estabelecer medidas futuras para ir ao encontro das necessidades dos Membros. No entanto, algumas respostas apelam para que os debates recorrentes se centrem mais nas realidades e necessidades nacionais e que evitem discussões ou debates de políticas gerais. Em debates do Conselho de Administração, alguns membros referiram igualmente a necessidade de diferenciar entre debates recorrentes e debates gerais à luz dos seus respetivos mandatos.¹⁶ Neste âmbito, poderia considerar-se o recurso a um formato de debates recorrentes mais eficazes que se centrassem nos aspetos relacionados com os conhecimentos e as funções de governação e que permitisse aos membros da comissão beneficiar da intervenção de peritos reconhecidos e de outras partes interessadas através, por exemplo, de debates com mesas redondas interativas e debates centrados numa determinada temática.

107. As resoluções e conclusões resultantes dos debates recorrentes delineiam as medidas a tomar pelos Membros e pela Organização sobre as prioridades identificadas. As resoluções dos últimos quatro debates recorrentes convidaram o Conselho de Administração «a orientar o *Bureau* na implementação» e pediram também que o Diretor-Geral «mantenha o Conselho de Administração informado acerca da implementação» e que comunique as conclusões a organizações internacionais e regionais relevantes.¹⁷ Nas conclusões dos debates recorrentes recentes foram abordados tópicos comuns tais como a situação na qual se encontram os Membros, os princípios orientadores e/ou as orientações políticas para a prossecução do objetivo estratégico debatido, o papel da igualdade de género, um quadro de ação para os Membros e, em alguns casos, para governos e parceiros sociais,

¹³ OIT: *Social dialogue interventions: What works and why? A synthesis review 2002-2012* (Genebra, 2013); *Decent work results of ILO employment promotion interventions: Lessons learned from evaluations, 2003-2013* (Genebra, 2014); e *Effective labour protection for all: Lessons learned from a synthesis review, 2004-2014* (Genebra, 2015).

¹⁴ Não foram realizadas consultas no seio do Conselho de Administração sobre o relatório do debate recorrente de 2011 em matéria de segurança social, devido às consultas exaustivas sobre uma estratégia bidimensional do alargamento da proteção social realizadas nos anos anteriores a 2011.

¹⁵ Por exemplo, o relatório preparado para o debate recorrente sobre o emprego em 2014 foi elaborado com base nos debates sobre os problemas relacionados com o emprego realizados no seio Conselho de Administração, nas sessões informais, nas consultas que ocorreram nas sessões anteriores da Conferência e do Conselho de Administração, e com base nas melhores práticas comunicadas pelos Estados-Membros e escritórios nacionais.

¹⁶ OIT: *Improving the functioning of the International Labour Conference*, Conselho de Administração, 325.ª Sessão, out.-nov. de 2015, GB.325/WP/GBC/1, par. 5 e 6.

¹⁷ Ver, por exemplo, OIT: *Resolution concerning the recurrent discussion on fundamental principles and rights at work*, Conferência Internacional do Trabalho, 101.ª Sessão, Genebra, 2012.

bem como meios de ação específicos da OIT para apoiar os Membros, incluindo medidas normativas.

108. Embora os objetivos dos debates recorrentes pareçam ter-se alinhado mais com os objetivos da Declaração, ficam ainda aquém do pleno alinhamento enquanto não se centram na natureza interrelacionada dos objetivos estratégicos, na integração dos assuntos transversais da igualdade de gênero e da não discriminação, bem como na necessidade de coerência das políticas para o trabalho digno. Além disso, não foram fornecidas, de uma forma geral, orientações específicas acerca das prioridades a atribuir às ações de seguimento no programa e orçamento, bem como na alocação e mobilização de recursos.

109. As conclusões dos vários debates recorrentes sublinharam a natureza interrelacionada dos objetivos estratégicos e o papel primordial dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Por exemplo, o debate recorrente de 2015 sobre a proteção dos trabalhadores apelou ao reforço da proteção no trabalho através da consecução de todos os princípios e direitos fundamentais no trabalho.¹⁸ De entre os assuntos transversais, a igualdade de gênero foi abordada, em princípio, nas conclusões de todos os debates recorrentes e tem sido geralmente seguida pelo Conselho de Administração através das suas ligações com o Plano de Ação para a Igualdade de Gênero para 2010-15. Em contrapartida, o princípio transversal da não discriminação apenas foi tratado em três dos seis debates recorrentes.¹⁹ Tal pode dever-se, em parte, à natureza abrangente do princípio e à inexistência de estimativas mundiais sobre a discriminação no mundo do trabalho. Nas conclusões do debate recorrente sobre a proteção laboral, apela-se a mais investigação sobre a não discriminação.

110. Vários debates recorrentes e as repetidas medidas para o seu seguimento centraram-se no aumento da utilização dos meios de ação da OIT para melhorar a coerência entre as políticas económicas, financeiras, de emprego e sociais a nível nacional e internacional, tendo alguns Membros solicitado uma intensificação das atividades nessa área. Nas conclusões do primeiro debate recorrente sobre o emprego, em 2010, solicitou-se ao Diretor-Geral que iniciasse rapidamente conversações com os principais órgãos institucionais pertinentes sobre este assunto e que fosse entregue um documento ao Conselho de Administração sobre um eventual quadro de ação.²⁰ Em resposta, o Conselho de Administração sublinhou o papel desempenhado pela OIT no G20, em órgãos das Nações Unidas e em organizações regionais para defender a coerência das políticas com a Agenda para o Trabalho Digno, e realçou a necessidade de criar uma capacidade de investigação e conhecimentos mais fortes, bem como de concentrar esforços no envolvimento dos mandantes da OIT nesses órgãos.²¹

Adaptação de práticas institucionais da OIT

111. Os debates recorrentes também visam influenciar diretamente o estabelecimento da ordem de trabalhos da Conferência. Além da inclusão automática de uma questão de debate recorrente na ordem de trabalhos da Conferência durante o ciclo de sete anos, os debates recorrentes contribuíram para identificar outras questões a incluir na ordem de trabalhos da Conferência, tanto para discussões normativas como gerais. Por exemplo, as conclusões

¹⁸ OIT: *Conclusions concerning the recurrent discussion on social protection (labour protection)*, Conferência Internacional do Trabalho, 104.^a Sessão, Genebra, 2015.

¹⁹ A relação inerente entre a igualdade e a não discriminação apenas aparece nos resultados de dois debates recorrentes. Ver OIT: *Conclusions concerning the recurrent discussion on fundamental principles and rights at work*, Conferência Internacional do Trabalho, 101.^a Sessão, Genebra, 2012, par. 15(d); e OIT: *Conclusions concerning the second recurrent discussion on employment*, Conferência Internacional do Trabalho, 103.^a Sessão, Genebra, 2014, par. 7 e) v).

²⁰ OIT: *Conclusions concerning the recurrent discussion on employment*, Conferência Internacional do Trabalho, 99.^a Sessão, Genebra, 2010, par. 50.

²¹ OIT: *Matters arising out of the work of the 99th Session (2010) of the International Labour Conference: Follow-up to the adoption of the resolution concerning the recurrent discussion on employment*, Conselho de Administração, 309.^a Sessão, Genebra, novembro de 2010, GB.309/3/1, par. 14-17.

relacionadas com os debates recorrentes sobre o diálogo social levaram à inclusão na ordem de trabalhos da presente sessão da Conferência de uma discussão geral sobre o trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais.

112. Os debates recorrentes também originaram medidas para consolidar e agilizar a elaboração de relatórios por parte dos Estados-Membros. Além do novo modelo dos formulários de relatório para os Estudos Gerais, o Conselho de Administração decidiu que, para efeitos de elaboração de relatórios, as Convenções deveriam estar agrupadas de acordo com o seu objetivo estratégico, por entender que esta classificação pode também constituir uma base para a seleção de instrumentos a examinar nos Estudos Gerais. Algumas respostas ao questionário sublinham a necessidade de medidas adicionais para aligeirar a carga que a elaboração de relatórios, ao abrigo dos artigos 19.º e 22.º da Constituição acarreta, bem como dos numerosos questionários, inquéritos e outros requisitos de registos dos Membros, mas mantendo-se um equilíbrio com a necessidade de garantir a integridade do sistema de apresentação de relatórios.

113. Além disto, foram tomadas medidas para otimizar as sinergias entre os debates recorrentes e a elaboração dos relatórios de acordo com a Declaração da OIT relativa aos Princípios e aos Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998. Em 2010, a Conferência decidiu alinhar o seguimento da Declaração de 1998 com o da Declaração sobre Justiça Social. Assim, os relatórios globais submetidos anualmente à Conferência, abrangendo uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais no trabalho, foram substituídos por um único relatório sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho preparado para debates recorrentes. No entanto, a Conferência decidiu continuar a submeter ao Conselho de Administração as análises anuais sobre os esforços realizados pelos Membros que ainda não ratificaram todas as Convenções fundamentais. Nestas análises figuram igualmente informações sobre a campanha de ratificação das Convenções fundamentais.

Impacto dos debates recorrentes sobre os meios de ação normativos, entre outros, da OIT

114. Os debates recorrentes permitem, com base nas informações dos Estudos Gerais, identificar as lacunas existentes na implementação das normas e as medidas de apoio apropriado por parte da OIT, bem como determinar se é necessário estabelecer normas ou rever as normas existentes para cada objetivo estratégico. Vários instrumentos foram adotados no seguimento direto das conclusões dos debates recorrentes: a Recomendação (N.º 202) da OIT relativa aos pisos nacionais de Proteção Social, 2012 a Convenção (N.º 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930 e respetivo Protocolo de 2014, e a Recomendação (N.º 203) sobre o trabalho forçado (medidas complementares), 2014. As medidas tomadas no seguimento dos debates recorrentes também deram origem à adoção de normas e, nomeadamente, à Recomendação (N.º 204) sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015.

115. As conclusões dos debates recorrentes apelam à tomada de medidas tais como o lançamento de campanhas de ratificação, a realização de trabalhos de investigação sobre as práticas nacionais e a realização de ações de formação e de cooperação técnica. No seguimento do aumento de ratificações das Convenções fundamentais resultante da adoção da Declaração de 1998, o Conselho de Administração adotou um plano de ação para 2012-2016 que se apoia no resultado do debate recorrente de 2012 acerca dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, que renovou o apelo para a ratificação universal destas Convenções. Embora tenha sido prestado aconselhamento e apoio aos Membros para este fim, são necessários mais recursos para ir ao encontro do aumento dos pedidos de assistência técnica com esta finalidade.

116. Os debates recorrentes também tiveram como efeito direto a intensificação do recurso a outros meios de ação da OIT, entre outros, a investigação e recolha de dados, serviços de assessoria, bem como programas e parcerias técnicas. A título de exemplo, o debate recorrente sobre o emprego de 2010 permitiu realizar trabalhos mais centrados nos quadros macroeconómicos favoráveis ao emprego, nos objetivos quantitativos em matéria de trabalho e nas relações entre o comércio e o emprego. O debate recorrente sobre a proteção social (segurança social) de 2011 deu origem à melhoria de ferramentas técnicas para pisos nacionais de proteção social, incluindo

estudos de viabilidade, documentos de política baseados em dados concretos e ao Relatório Mundial sobre Proteção Social. Além disso, impulsionou a prestação de apoio aos Estados-Membros na conceção e implementação de uma estratégia bidimensional de extensão da segurança social e estimulou a colaboração entre a OIT, o Grupo do Banco Mundial e o Grupo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a implementação de pisos de proteção social. O segundo debate recorrente sobre o emprego, que teve lugar em 2014, também ajudou a promover o novo quadro global de políticas do emprego em todos os países e renovou a parceria para o emprego jovem celebrada com as Nações Unidas.

O impacto dos debates recorrentes nas prioridades e na programação da OIT

117. Alguns debates recorrentes permitiram atingir um novo consenso em matéria de políticas e uma visão comum de soluções, o que, por sua vez, deu lugar ao ajustamento das prioridades da OIT. O debate recorrente de 2011 resultou, por exemplo, num melhor entendimento das políticas que permitiu centrar a programação na segurança social nos anos seguintes. O segundo debate recorrente sobre o emprego, realizado em 2014, também deu lugar a um maior consenso do que anteriormente em áreas como a importância dos quadros macroeconómicos favoráveis ao emprego e dos ambientes favoráveis nas empresas, bem como a importância do diálogo social, das normas internacionais do trabalho, da proteção social, da igualdade de género e da não discriminação como elementos importantes de estes quadros.

118. As ligações entre o programa e orçamento e as prioridades identificadas nos debates recorrentes ainda não são automáticas. Algumas respostas ao questionário sublinham a necessidade de uma melhor coordenação entre os resultados dos debates recorrentes e os assuntos examinados pelo Conselho de Administração. No entanto, têm sido observados alguns progressos na integração nos ciclos de programação das prioridades identificadas nos debates recorrentes. O Programa e Orçamento para 2016-17 e os novos programas de referência, por exemplo, foram elaborados de forma a reforçar a colaboração entre objetivos estratégicos, em maior medida do que nos ciclos anteriores.²² O Conselho de Administração também estabeleceu relações entre as prioridades delineadas nos debates recorrentes com os planos de ação em curso.²³ Será de esperar que, à medida que os debates recorrentes evoluem, muitas das atividades da OIT sejam incorporadas na programação como resultado das atividades e prioridades definidas nos debates recorrentes anteriores sobre os objetivos analisados. De igual modo, foi assinalado que as discussões do programa e orçamento seriam mais benéficas se fossem realizadas imediatamente após os debates recorrentes (como foi o caso em 2014). No entanto, há muito a fazer para assegurar que os resultados dos debates recorrentes sejam refletidos nas prioridades de programação e atividades da OIT, incluindo a mobilização de recursos extraorçamentais.

3.2. Tirar o maior partido da vantagem única da estrutura tripartida e do sistema normativo da OIT

119. Os esforços envidados para reforçar a capacidade de a Organização prestar apoio aos seus Membros na era da globalização, incidem sobre o funcionamento melhorado dos seus órgãos de administração tripartidos, em particular o Conselho de Administração e a Conferência Internacional do Trabalho. O sistema normativo da OIT está profundamente ancorado na sua estrutura tripartida, que garante o consenso alargado que concede às normas da OIT poder e influência na formulação de políticas.

²² Os cinco programas principais são: i) Better Work; ii) uma versão revista do Programa Internacional para a Erradicação do Trabalho Infantil e Trabalho Forçado (IPEC+); iii) Ação Global para a Prevenção no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho (OSH); iv) Empregos ao serviço da Paz e da Resiliência; e v) o Piso de Proteção Social. OIT: *The ILO's global flagship programmes*, Conselho de Administração, 325.ª Sessão, Genebra, out-nov. de 2015, GB.325/POL/7.

²³ OIT: *ILO Action Plan for Gender Equality 2010–15 – Phase II: Aligned with the Programme and Budget for 2012–13* (Genebra, 2012).

3.2.1. Melhorar o funcionamento do Conselho de Administração e da Conferência Internacional do Trabalho

120. Em resposta ao apelo lançado na Declaração para a melhoria da governação da OIT através da formulação, monitorização e implementação de políticas mais eficazes, em junho de 2009, o Conselho de Administração estabeleceu um Grupo de Trabalho sobre o Funcionamento do Conselho de Administração e da Conferência Internacional do Trabalho. O Grupo de Trabalho centrou-se inicialmente no Conselho de Administração e, posteriormente, na Conferência.

Reformas do Conselho de Administração

121. Em março de 2011, foi adotado um pacote de reformas para melhorar o funcionamento do Conselho de Administração,²⁴ seguido de uma versão revista do seu Regulamento.²⁵ A implementação deste pacote de reformas foi analisada em março de 2014²⁶ e o seguimento da revisão foi examinado em março de 2015.²⁷ As reformas visavam, em particular, a participação plena de todos os membros do Conselho de Administração nas suas deliberações, tomadas de decisão e processos de estabelecimento da ordem de trabalhos, bem como uma transparência melhorada através de consultas informais regulares e do seguimento das decisões do Conselho de Administração. As reformas do Conselho de Administração baseiam-se em quatro pilares.

- ❑ Uma estrutura simplificada, baseada em cinco secções plenárias do Conselho de Administração a fim de promover uma análise integrada das atividades da OIT em conformidade com a abordagem definida na Declaração,²⁸ que conseguiu atingir um maior equilíbrio entre os debates de políticas e governação relativamente aos objetivos estratégicos. Trabalhar numa sessão plenária contínua, em vez de o fazer em comissões simultâneas, como era o caso anteriormente, possibilitou a participação de todos os membros do Conselho de Administração nos debates e nas tomadas de decisão.
- ❑ Um mecanismo aperfeiçoado para estabelecer a ordem de trabalhos do Conselho de Administração, que contribuiu para uma abordagem integrada e coerente que permite evitar duplicações ou deficiências e se centra em debates sobre o estabelecimento de políticas e a tomada de decisões. Um grupo de seleção tripartido analisa as questões a inscrever na ordem de trabalhos do Conselho de Administração, incluindo o seguimento de assuntos que derivem dos trabalhos da Conferência. As discussões relativas a áreas de extrema importância (durante o biênio 2014-15) e as relações entre os resultados do programa e orçamento e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (biénio 2016-17) demonstram como a definição da ordem de trabalhos do Conselho de Administração assume agora uma maior pertinência e coerência.
- ❑ A melhoria da transparência e um reforço do apoio fornecido pelo *Bureau* aos mandantes tripartidos, nomeadamente através do estabelecimento de um mecanismo tripartido sediado em Genebra para favorecer a participação ativa de todos os grupos nas consultas sobre os trabalhos do Conselho de Administração, bem como o reforço do apoio técnico e logístico prestado ao grupo de representantes do Governo.²⁹

²⁴ OIT: *A reform package to improve the functioning of the Governing Body*, Conselho de Administração, 310.ª Sessão, Genebra, março de 2011, GB.310/9/1.

²⁵ OIT: *Compendium of rules applicable to the Governing Body of the International Labour Office* (Genebra, 2011).

²⁶ OIT: *Review of the implementation of the Governing Body reform*, Conselho de Administração, 320.ª Sessão, Genebra, março de 2014, GB.320/WP/GBC/2.

²⁷ OIT: *Improving the functioning of the Governing Body: Follow-up to the review of the implementation of the Governing Body reform*, Conselho de Administração, 323.ª Sessão, março de 2015, GB.323/WP/GBC/2.

²⁸ As secções são a Secção Institucional (INS), a Secção de Elaboração de Políticas (POL), a Secção de Questões Jurídicas e de Normas Internacionais do Trabalho (LILS), a Secção do Programa, Orçamento e Administração (PFA) e Secção de Alto Nível (HL).

²⁹ No seguimento do pacote de reformas de 2011, o papel de Presidente do grupo de representantes do Governo e dos coordenadores regionais inclui, entre outros, a participação em processos de consulta e no grupo tripartido de controlo que determina a ordem de trabalhos do Conselho de Administração. OIT: *Compendium of rules applicable to the Governing Body of the International Labour Office*, op. cit., Nota introdutória, par. 20 e 22.

O acordo alcançado pelos membros do Conselho de Administração acerca de certas questões contestadas demonstrou a utilidade das consultas e da participação melhoradas e dos debates de alto nível para a criação de consensos e a resolução de problemas.

- ❑ Uma melhoria da apresentação de documentos e da gestão de tempo, incluindo uma redução da dimensão dos documentos e a entrega dos mesmos dentro de limites de tempo estipulados, permitindo assim a existência de consultas mais úteis a nível nacional antes das sessões do Conselho de Administração. A obrigatoriedade de distribuir as emendas aos pontos de decisão no dia anterior ao debate também facilitou o diálogo social em debates com o Conselho de Administração e com os mandantes nacionais.

Reformas da Conferência Internacional do Trabalho

122. Os principais objetivos da reforma da Conferência são os seguintes: reforçar a Conferência enquanto órgão supremo de formulação de políticas da OIT; responder melhor às necessidades dos mandantes e da comunidade internacional; assegurar que os trabalhos da Conferência sejam eficientes, transparentes e consistentes; e aumentar a sua visibilidade e autoridade através do debate de questões pertinentes da atualidade que sejam importantes para o mundo do trabalho. Desde 2011, os assuntos-chave identificados pelo Conselho de Administração para melhorar o funcionamento da Conferência estão essencialmente relacionados com procedimentos, incluindo: a estrutura e duração da Conferência; o plenário; a definição da ordem de trabalhos da Conferência; e os métodos de trabalho das comissões da Conferência. As reformas foram experimentadas nas 102.^a e 103.^a Sessões da Conferência (2013 e 2014). Em junho de 2015, foi testada uma sessão mais curta da Conferência, com a duração de duas semanas, a qual foi em geral aceite como uma base para aperfeiçoamentos posteriores, tendo o Conselho de Administração confirmado que as sessões futuras teriam a duração de duas semanas, sob reserva de uma análise do funcionamento da Conferência em 2016. Além disso, estão a ser implementadas medidas concretas para assegurar a participação de delegações tripartidas plenas e equilibradas na Conferência e para abordar o problema da representação feminina insuficiente nestas delegações.

123. A forma como a ordem de trabalhos da Conferência é definida é crucial para o funcionamento eficaz da estrutura tripartida da OIT. A este respeito, em novembro de 2014, o Conselho de Administração adotou uma «abordagem estratégica e coerente» de definição da ordem de trabalhos da Conferência para as sessões anteriores à sessão do centenário, em 2019. Esta abordagem estratégica centra-se numa participação mais estreita dos mandantes tripartidos e numa maior coerência entre a identificação de itens da ordem de trabalhos da Conferência e outros processos estratégicos, tais como a preparação do Plano Estratégico para 2018-21 e o seguimento das iniciativas do centenário.

3.2.2. O reforço de normas como meio para atingir todos os objetivos estratégicos

124. A Declaração apela à Organização para promover «a sua política normativa, enquanto pedra angular das atividades da Organização, realçando a sua pertinência para o mundo do trabalho, e garantir que as normas contribuam para a realização dos objetivos constitucionais da OIT».³⁰ A Declaração sublinha, em particular, que as normas internacionais do trabalho são essenciais para cumprir o mandato constitucional da OIT³¹ e que os princípios e as disposições das normas

³⁰ Declaração, Prefácio. A política normativa da OIT compreende os seguintes elementos: a determinação dos melhores meios para manter o conjunto de normas atualizado; a identificação de normas que necessitem de uma revisão ou outra alteração; a identificação de normas atualizadas e a sua promoção; a determinação de novas temáticas e abordagens ao estabelecimento de normas; e a preparação e adoção de normas. Ver OIT: *Improvements in the standards-related activities of the ILO standards policy: The establishment and the implementation of a standards review mechanism*, Conselho de Administração, 312.^a Sessão, Genebra, nov. de 2011, GB.312/LILS/5, par. 3.

³¹ Declaração, Prefácio.

internacionais do trabalho servem de guia aos Membros para atingir os objetivos estratégicos.³² As respostas ao questionário expressam o apoio dos mandantes à função de governação mundial da OIT assente nas normas internacionais.

125. No contexto da globalização, a utilização plena do procedimento de apresentação de relatórios previsto no artigo 19.º tornou-se um elemento importante das medidas tomadas para reforçar o impacto das normas na prossecução dos objetivos da OIT. Desta forma, reconhece-se o objetivo inicial desta disposição constitucional: permitir que a OIT identifique a necessidade de uma ação normativa, reunindo informações sobre a influência das Convenções, tenham ou não sido ratificadas, e das Recomendações, sobre as leis e práticas nacionais, e sobre os obstáculos a uma ratificação mais alargada das Convenções.

126. No entanto, como a experiência revela que os Estudos Gerais e os relatórios preparados para os debates recorrentes não abrangem todas as normas relacionadas com um objetivo estratégico, o Conselho de Administração decidiu complementar estas fontes e os resultados dos debates recorrentes de modo a fornecer, para cada objetivo estratégico, um panorama completo das normas que é necessário promover, rever ou reagrupar, e a determinar se são necessárias novas normas. Para este fim, estabeleceu o Mecanismo de Revisão de Normas (MRN) em novembro de 2011,³³ e criou o Grupo Tripartido de Trabalho do MRN em março de 2015.³⁴ A revisão das normas será levada a cabo em função dos quatro objetivos estratégicos da OIT,³⁵ tendo em devida consideração a sua interdependência, conforme preconizado na Declaração. O MRN também pode abordar, a pedido do Conselho de Administração,³⁶ qualquer outro assunto relacionado com a elaboração de normas e a política normativa, por exemplo, para atualizar e promover a lista de instrumentos de governação.

127. No quadro da iniciativa relativa às normas,³⁷ pretende-se que o MRN, em conjugação com outros acordos, contribua para a implementação da política normativa da OIT e que consolide o consenso tripartido sobre o papel desempenhado pelas normas internacionais do trabalho na concretização dos objetivos da OIT. A definição de procedimentos concretos para coordenar a análise do Conselho de Administração por intermédio do MRN e as orientações fornecidas no âmbito dos debates recorrentes serão determinantes para assegurar a coerência da política normativa como pilar das atividades da OIT.

128. Outra tendência notável observada na atividade normativa à luz da Declaração é a integração das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais no trabalho nos instrumentos recentemente adotados. A Convenção (N.º 189) relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e os Trabalhadores do Serviço Doméstico, 2011, juntamente com a Recomendação (N.º 201) que a acompanha, estabelece uma estratégia global de promoção do trabalho digno para a prossecução

³² Declaração, Parte I(C) iii).

³³ OIT: *Ata da 312.ª Sessão do Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho*, Genebra, novembro de 2011, GB.312/PV, par. 577.

³⁴ OIT: *Ata da 325.ª Sessão do Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho*, Genebra, out.-nov. de 2015, GB.325/PV, par. 612.

³⁵ Foi apresentada ao Conselho de Administração uma possível classificação de normas em março de 2011, mas não foi adotada formalmente. Ver OIT: *Improvements in the standards-related activities of the ILO – ILO standards policy: An approach for a robust and effective international labour code*, Conselho de Administração, 310.ª Sessão, Genebra, março de 2011, GB.310/LILS/3/1(Rev.), Anexo.

³⁶ OIT: *The standards initiative: Terms of reference of the Standards Review Mechanism Tripartite Working Group*, Conselho de Administração, 325.ª Sessão, Genebra, out.-nov. de 2015, GB.325/LILS/3, par. 12.

³⁷ A iniciativa sobre as normas é uma das sete iniciativas do centenário propostas pelo Diretor-Geral em 2013. Ver OIT: *Towards the ILO centenary: Realities, renewal and tripartite commitment*, Relatório I(A), Conferência Internacional do Trabalho, 102.ª Sessão, Genebra, 2013; e OIT: *The future of work centenary initiative*, Relatório I, Conferência Internacional do Trabalho, 104.ª Sessão, Genebra, 2015.

das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais no trabalho enquanto base para as políticas de emprego e de proteção social aplicáveis aos trabalhadores nacionais. Uma visão mais alargada da formulação de normas também está patente, por exemplo, na Recomendação n.º 202, que reitera que a segurança social é um direito humano e uma necessidade social e económica. Esta Recomendação visa apoiar os Estados-Membros a abranger todas as pessoas necessitadas, incluindo os trabalhadores mais desprotegidos, mais pobres e mais vulneráveis, bem como os trabalhadores da economia informal e respetivas famílias. De igual modo, a Recomendação n.º 204, cujo objetivo é facilitar a transição da economia informal para a economia formal, também apela ao respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores e à garantia de oportunidades de segurança de rendimentos, subsistência e empreendedorismo.

3.3. Promover uma abordagem mais integrada no seio da OIT

129. À luz da Declaração, foram tomadas medidas noutras áreas complementares diversas e alcançados progressos numa abordagem mais integrada das atividades da OIT.

3.3.1. Eficácia e eficiência nas atividades do *Bureau*

Programação e gestão assentes em resultados

130. A Declaração influenciou consideravelmente o Quadro Estratégico de Políticas para 2010-15 e os três ciclos respetivos de programas e orçamentos, tendo as prioridades, a capacidade e os métodos de trabalho da OIT sido reanalisados no âmbito de uma reafirmação do mandato da Organização. O novo quadro assente nos resultados centrou-se nas prioridades essenciais do mundo do trabalho, refletidos em 19 resultados dos quatro objetivos estratégicos, estando a igualdade de género e a não discriminação presentes em todos os resultados. A fim de obter efeitos mais específicos, uma massa crítica maior e um impacto acrescido graças a uma abordagem multidisciplinar, foram estabelecidas oito áreas de importância crítica em 2014-15, cada uma das quais combina o trabalho de vários dos 19 resultados e dois ou mais objetivos estratégicos. As normas internacionais do trabalho, o diálogo social e a igualdade de género e a não discriminação são identificados como fatores transversais impulsionadores de políticas no Programa e Orçamento para 2016-17, refletindo a respetiva importância na Declaração.

Uso eficaz e eficiente dos recursos da OIT

131. Um dos principais objetivos do plano de reforma global do *Bureau*, lançado pelo Diretor-Geral em 2012, foi empregar os recursos humanos, financeiros e sistémicos da OIT da forma mais eficiente e integrada, de modo a satisfazer as necessidades dos mandantes.³⁸

132. As iniciativas da reforma, cujos objetivos são uma utilização ótima dos recursos, a excelência técnica, o fornecimento de um serviço de qualidade aos mandantes e a promoção do trabalho de equipa como «Uma única OIT», abrangem a reestruturação da equipa de direção, a reorganização da sede, as atividades e a cooperação técnica no terreno, a gestão dos recursos humanos, a comunicação e os serviços administrativos. A implementação da Estratégia de Recursos Humanos, entre outras iniciativas de reforma relacionadas, permitiu implementar ferramentas para melhorar a diversidade, a mobilidade, a competência, o trabalho em equipa e a responsabilização do pessoal. As reformas incluem o reforço do Comité Consultivo de Supervisão Independente e a implementação plena das Normas Internacionais de Contabilidade para o Setor Público, a partir de 2012. A reforma traduziu-se em benefícios significativos, refletidos no Programa e Orçamento para 2016-17, face à reafetação de cerca de 25 milhões de USD das rubricas de administração e apoio

³⁸ OIT: *Progress on the internal reform*, Conselho de Administração, 317.ª Sessão, Genebra, março de 2013, GB.317/INS/12/2.

para as rubricas de trabalho técnico e da sede para as regiões.³⁹

Avaliação ao serviço dos resultados

133. De forma a harmonizar as práticas de avaliação gerais do *Bureau* e a assegurar que as avaliações se enquadram na Declaração, foi realizada uma análise independente da função de avaliação da OIT em 2010. Foi formulada uma nova estratégia de avaliação para 2011-15, a qual confere mais atenção à utilização melhorada da avaliação, à harmonização de práticas de avaliação e ao reforço da capacidade de avaliação. O seguimento das recomendações decorrentes de avaliações e as lições retiradas melhorou entre 2009 e 2014. Em 2016, será realizada uma avaliação externa independente para determinar a eficácia na utilização das conclusões das avaliações para alinhar o trabalho do *Bureau* com os objetivos da Declaração.

3.3.2. Investigação e reforço dos conhecimentos para desenvolver políticas e atividades de promoção

134. Em resposta ao apelo lançado na Declaração para fortalecer a capacidade de investigação da OIT, o Quadro Estratégico de Políticas para 2010-15 estabeleceu um meio para reforçar as capacidades técnicas do *Bureau*, em particular no campo da gestão de conhecimentos. A estratégia em matéria de conhecimento, aprovada pelo Conselho de Administração em 2009, centra-se em três resultados inter-relacionados, nomeadamente análise baseada em dados empíricos, intercâmbio de conhecimentos e divulgação de conhecimentos da OIT.⁴⁰

135. Em relação à análise baseada em dados empíricos, a criação do Departamento de Investigação em junho de 2013 ajudou a atingir uma massa crítica de pessoal técnico para levar a cabo trabalhos de investigação empírica e transversal e de análise de políticas. A introdução de relatórios de referência da OIT, incluindo o *Relatório Global sobre os Salários*, o *Relatório Mundial sobre Proteção Social* e o *Relatório de Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo* e as *Perspetivas Sociais e de Emprego no Mundo - Tendências* permitiu aumentar a capacidade de abordagem dos assuntos mundiais emergentes e pertinentes e a visibilidade dos conhecimentos da OIT. O Departamento de Investigação também contribuiu para os debates sobre políticas mundiais devido a informações prestadas nos debates nas Nações Unidas, no G20, nos Governos do Brasil, da Federação Russa, da Índia, da China e da África do Sul (BRICS) e noutros fóruns internacionais e regionais. A constituição de equipas técnicas mundiais compostas por especialistas da sede e de escritórios exteriores reforçou as sinergias entre os resultados das análises globais e as operações em cada país. A criação de um grupo de análise dos trabalhos de investigação reforçou a credibilidade e qualidade da investigação da OIT.⁴¹ Por fim, as capacidades estatísticas necessárias para as análises macroeconómicas e a recolha de dados, por exemplo através de inquéritos sobre a população ativa, foram igualmente melhoradas. Além disso, as conclusões da 19.ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (ICLS) reviram conceitos-chave relativos ao trabalho digno, abrindo assim o caminho para um melhor conhecimento empírico sobre o mundo do trabalho através de medições mais precisas.

136. Entre 2008 e 2013, no âmbito de um programa piloto financiado em grande parte pela Comissão Europeia, o *Bureau* ofereceu apoio a 20 países para o desenvolvimento de indicadores de trabalho digno e a preparação de perfis de trabalho digno por país. Os perfis fornecem dados e informações acerca das dimensões principais do trabalho digno, permitindo analisar os

³⁹ OIT: *Programme and Budget proposals for the biennium 2016-17*, Genebra, 2015, par. 18-19.

⁴⁰ OIT: *Results-based strategies 2010-15: Knowledge Strategy – Strengthening capacity to deliver decent work and the Global Jobs Pact*, Conselho de Administração, 306.ª Sessão, novembro de 2009, GB.306/PFA/12/3.

⁴¹ OIT: *Report of the Director-General – Second Supplementary Report: Follow-up to the discussion on the dissolution of the International Institute for Labour Studies and the establishment of the central Research Department*, Conselho de Administração, 320.ª Sessão, Genebra, março de 2014, GB.320/INS/14/2, par. 10.

progressos no quadro das políticas económicas, laborais e sociais de âmbito nacional.⁴²

Os perfis de trabalho digno por país têm sido muito úteis para dispor de elementos relativos à situação em matéria de trabalho digno e para estabelecer as prioridades nacionais e formular as políticas nas esferas económica e social. Com base nestas e noutras experiências, o *Bureau* desenvolveu em 2015 diretivas técnicas para a preparação de análises nacionais relativas ao trabalho digno, com o intuito de proporcionar um breve diagnóstico do crescimento nacional, do estado do emprego produtivo e do trabalho digno nos países em que tais análises foram levadas a cabo. Estas diretivas desempenharão um papel importante no desenvolvimento de DWCP e outros dispositivos, incluindo os Quadros de Apoio ao Desenvolvimento das Nações Unidas (QADNU).

137. A notoriedade e a divulgação dos dados, da investigação e das análises de políticas da OIT foram reforçadas devido à digitalização, ao alargamento da cobertura dos meios de comunicação às redes sociais, ao desenvolvimento de novos produtos de multimédia e à utilização mais eficaz do *sitio* da OIT, incluindo a criação de um Portal de Conhecimentos (*Knowledge Gateway*). O reforço e a partilha de conhecimentos foram favorecidos pela atividade de colaboração de todo o *Bureau* e pelas parcerias com os governos, com os parceiros sociais e com as instituições internacionais e regionais, incluindo outras agências das Nações Unidas, institutos de investigação e grupos de peritos.

3.3.3. Cooperação técnica e recomendações de especialistas

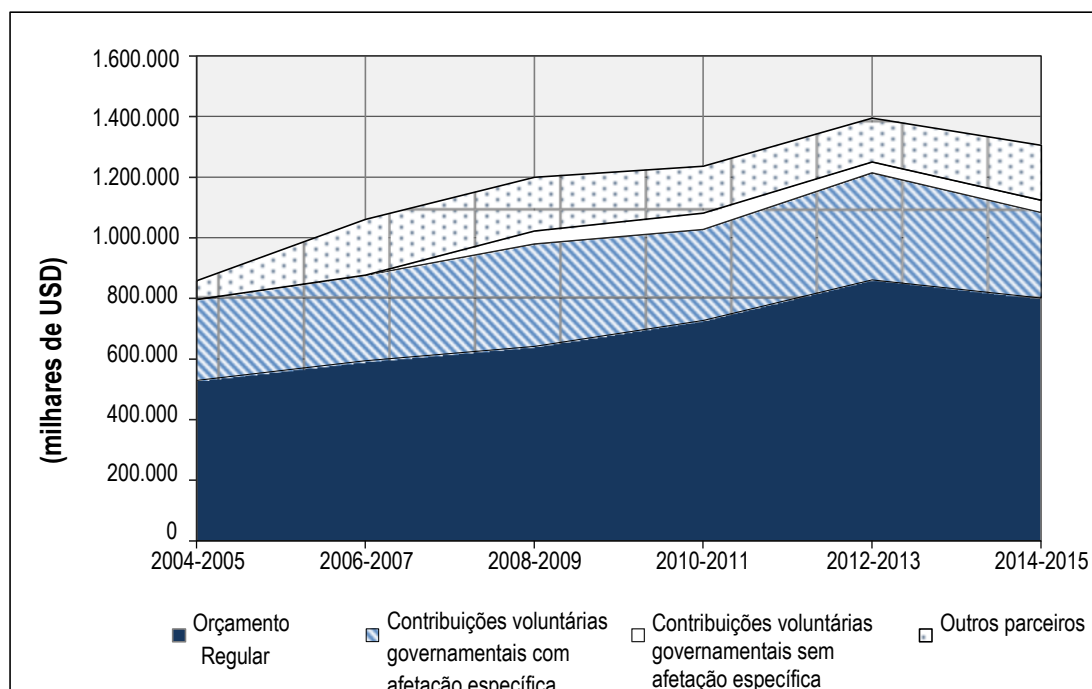
138. Em resposta ao apelo lançado na Declaração para que a OIT fortalecesse e simplificasse a sua cooperação técnica e as recomendações de especialistas, foi desenvolvida e implementada pela OIT a Estratégia de Cooperação Técnica para 2010-15, para alinhar os recursos de cooperação técnica com resultados dos DWCP e o programa e orçamento, responder às exigências com base em resultados e colaborar para atingir uma maior coerência com as Nações Unidas através dos QADNU e da reforma das Nações Unidas.⁴³ Desde 2010, todos os projetos novos e em curso da OIT foram vinculados a resultados específicos ou a produtos globais definidos nos DWCP. Estes projetos têm igualmente sido coordenados com as prioridades e as necessidades dos mandantes da OIT, conforme expresso nos 19 resultados identificados no Quatro Estratégico de Políticas para 2010-2015.

139. Desde a adoção da Declaração, a percentagem de contribuições voluntárias para a cooperação técnica manteve-se estável, em cerca de 40% dos recursos totais disponíveis da OIT.⁴⁴ No decorrer dos últimos sete anos, os gastos com a cooperação técnica da OIT aumentaram de 193,5 milhões de USD em 2009 para 211,5 milhões de USD em 2015, tendo-se vindo a observar uma tendência importante de implementar menos projetos mas de maior envergadura e com maior potencial de impacto. A dimensão média dos projetos aumentou de 1 milhão de USD em 2008 para 1,3 milhões de USD em 2015.

⁴² O investimento nos indicadores do trabalho digno demonstrou ser um recurso valioso para a continuação dos debates nas Nações Unidas acerca de um quadro de indicadores para os ODS.

⁴³ OIT: *The ILO's technical cooperation strategy and tripartism in the context of the United Nations reform process*, Conselho de Administração, 306.^a Sessão, Genebra, novembro de 2009, GB.306/TC/1.

⁴⁴ O termo «cooperação técnica» refere-se a todos os programas e projetos da OIT financiados por parceiros de desenvolvimento através de contribuições técnicas extraorçamentais com afetação específica ou de contribuições voluntárias sem afetação específica através da Conta Suplementar ao Orçamento Ordinário. Apesar de o Conselho de Administração ter decidido substituir o termo «cooperação técnica» pelo termo «cooperação para o desenvolvimento», o termo original foi mantido nesta secção pois foi utilizado na Declaração e pelo *Bureau* até ao final de 2015.

Figura 3.2. Contribuições para a OIT (2004-15)

140. Desde 2009, as despesas de cooperação técnica relativas ao emprego têm sido quase tão elevadas como as despesas consagradas ao conjunto dos três objetivos estratégicos. As despesas relativas ao diálogo social aumentaram 121%⁴⁵ e as despesas relativas ao emprego incrementaram 29%,⁴⁶ enquanto as despesas relativas aos princípios e direitos fundamentais no trabalho⁴⁷ e à proteção social diminuíram cerca de 18% e 11%, respetivamente. Estas variações resultam de vários fatores, incluindo a mudança de prioridades dos Membros e dos parceiros para o desenvolvimento, bem como a variação dos custos dos diferentes tipos de intervenções a nível nacional.⁴⁸

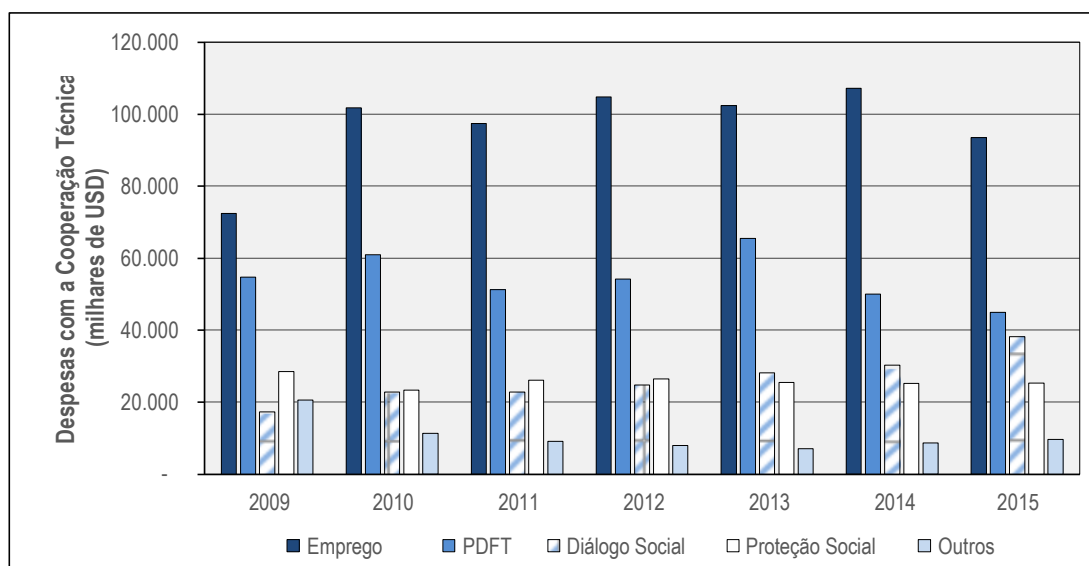
⁴⁵ Relativamente ao objetivo estratégico para o diálogo social, as despesas relativas à área das atividades setoriais aumentaram, de pouco mais de 2 milhões de USD em 2009 para quase 12 milhões de USD em 2015, devido, em grande parte, ao alargamento do programa Better Work a oito países.

⁴⁶ Relativamente ao objetivo estratégico para o emprego, as despesas para a promoção do emprego subiram de pouco menos de 36 milhões de USD em 2009 para mais de 54 milhões em 2010, tendo-se mantido a um nível elevado desde então.

⁴⁷ Relativamente ao objetivo estratégico para os princípios e direitos fundamentais no trabalho, as despesas dos projetos de combate ao trabalho infantil diminuíram, de cerca de 43 milhões de USD, isto é, 78,5% das despesas totais em projetos para a promoção e proteção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho em 2009, para 22,5 milhões, ou seja, 50% do total das despesas de cooperação técnica extraorçamentais para os princípios e direitos fundamentais no trabalho em 2015.

⁴⁸ Deverá ser salientado que as bases de dados da OIT não captam informações sobre se os projetos contribuem para mais do que um objetivo estratégico. Desta forma, é impossível analisar se e de que forma a cooperação técnica apoia os esforços envidados pelos Membros com vista à prossecução de todos os objetivos estratégicos seguindo uma abordagem integrada ao nível de cada projeto de cooperação técnica.

Figura 3.3. Despesas extraorçamentais da OIT relativas à cooperação técnica (DCTXO), por objetivo estratégico (2009-15)

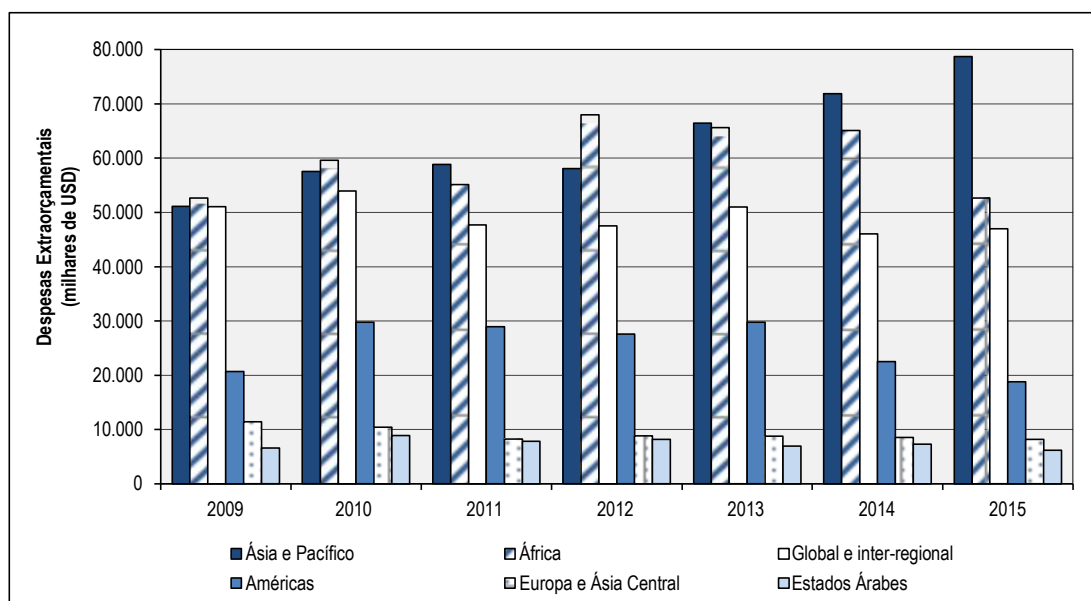


141. Neste contexto, o objetivo de reduzir em 15% a parte de projetos que ignoram a dimensão de género ou que não a têm em consideração como fixado no Plano de Ação para a Igualdade de Género, não foi atingido. A percentagem de projetos da OIT com um Marcador de Género Um ou Dois⁴⁹ corresponde, atualmente, a 77,5%, comparativamente a 72% em 2010. A revisão agendada pelo Conselho de Administração para março de 2016 para atingir as metas do Plano de Ação para a Igualdade de Género de 2010-15 da OIT, oferecerá uma oportunidade para debater as medidas para a promoção da igualdade de género em projetos de cooperação técnica da OIT.

142. A nível regional, as despesas relativas à cooperação técnica aumentaram em África e na Ásia e Pacífico, mas estagnaram ou diminuíram nos Estados Árabes, na América Latina e Caraíbas e na Europa e Ásia Central, mantendo-se a sua percentagem de despesas mundiais ou inter-regionais em 20-25% das despesas totais de cooperação técnica. A diminuição das despesas com a cooperação técnica na América Latina e Caraíbas, bem como na Europa e Ásia Central, é provavelmente um reflexo do facto de muitos parceiros de desenvolvimento terem vindo a destinar o seu apoio ao desenvolvimento dos países mais pobres. A tendência de cortar o financiamento aos países em vias de desenvolvimento mais ricos resultou em debates controversos no seio do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento da OCDE, especialmente porque o perfil da pobreza se altera e porque a maioria das pessoas mais pobres vive agora em países de rendimento médio.⁵⁰

⁴⁹ O Marcador de Género Um corresponde a um projeto que não tem objetivos, resultados, produtos nem atividades para promover a igualdade de género. O Marcador de Género Dois corresponde a um projeto que não inclui a igualdade de género como um resultado, mas alguns produtos e/ou atividades abordam especificamente as questões de género.

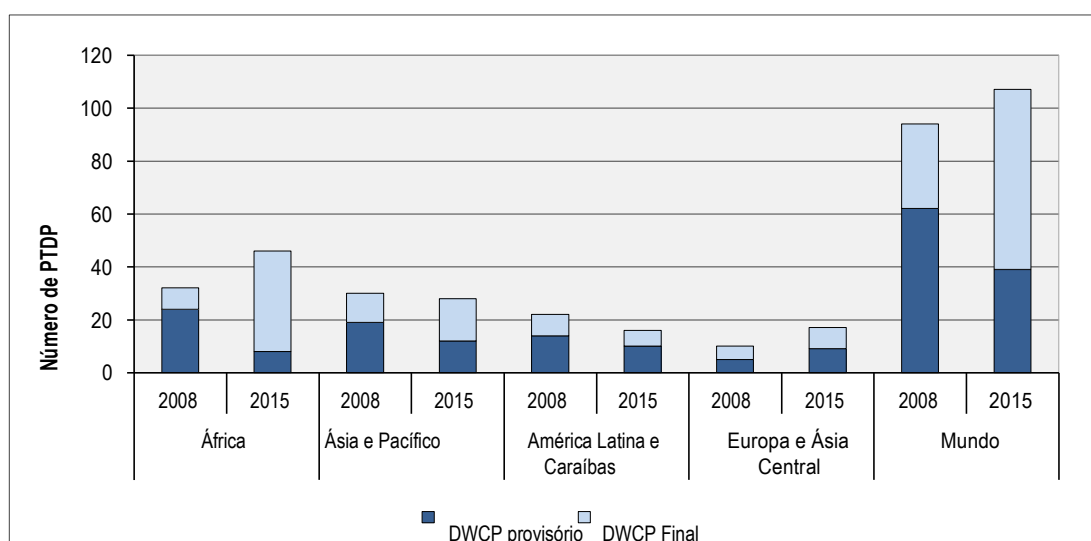
⁵⁰ A. Sumner: *Global poverty and the “New Bottom Billion” revisited: Exploring the paradox that most of the world’s extreme poor no longer live in the world’s poorest countries*, working paper (Londres, 2012).

Figura 3.4. Despesas extraorçamentais da OIT, por região (2009–15)

Papel dos DWCP e dos programas das Nações Unidas por país

143. Os DWCP são o meio principal através do qual a OIT apoia e ajuda os Membros na «prosseção, numa base tripartida, de todos os objetivos estratégicos».⁵¹ Também constituem instrumentos de governação, concebidos com base em consultas com os mandantes que orientam a utilização mais eficaz e eficiente dos recursos da OIT e ajudam os Membros a chegar a conclusões sob a forma de resultados no quadro dos programas por país, geralmente implementados ao longo de um período de quatro a seis anos num país específico, ou ocasionalmente numa sub-região.

144. O número de Estados-Membros com um DWCP ou em processo de preparação de um DWCP tem vindo a crescer, aumentando de 94 em 2009 para 107 em 2015. O número de DWCP aumentou significativamente em África e na Europa e Ásia Central nesse período, manteve-se constante na Ásia e Pacífico, mas diminuiu na América Latina e Caraíbas.

Figura 3.5. Evolução dos DWCP, por região (2008 e 2015)

⁵¹ Declaração, Parte II(A) ii).

145. Nas suas respostas ao questionário, os países Membros com DWCP sublinham a sua importância como uma das principais ferramentas para a implementação da abordagem integrada da Declaração. Os mandantes da OIT indicam que os DWCP asseguraram uma maior responsabilização por parte dos mandantes e parceiros e, por conseguinte, responderam de forma mais adequada às suas necessidades. Acrescentam ainda que os DWCP melhoraram a visibilidade, perfil e posicionamento da OIT a nível nacional, criando também oportunidades para a mobilização de recursos e promovendo uma abordagem mais integrada e coordenada à prestação de serviços no quadro de resultados inter-relacionados.

146. Durante a implementação do Quadro Estratégico de Políticas para 2010-15, o *Bureau* registou mais de 2.350 «resultados»⁵² correspondentes aos resultados (*outcomes*) de programas por país. Pouco mais de 30% destes resultados foram atingidos no âmbito dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, pouco menos de 30% no âmbito da proteção social e 20% no âmbito do emprego, do diálogo social e do tripartismo. Ao nível dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a maioria dos resultados foi no domínio do trabalho infantil (338), seguindo-se a liberdade sindical e negociação coletiva (33), a discriminação no trabalho (28) e o trabalho forçado (24).⁵³

147. Apesar de as bases de dados da OIT não indicarem se cada resultado contribui para o alcance de mais do que um objetivo estratégico, um estudo de referência sobre 78 DWCP revelou que as prioridades e os resultados definidos em todos os países incluem vários objetivos estratégicos de forma integrada. A ratificação ou implementação de normas internacionais do trabalho é mencionada em todos os DWCP analisados, os quais refletem as questões de género e, em certa medida, a não discriminação como assuntos transversais, ainda que não de forma igualmente sistemática e coordenada. Além disso, a proporção de DWCP com, pelo menos, 35% de indicadores de género aumentou de 17% no biênio 2010-11 para 50% em 2014-15. Ainda há espaço para melhorias, em particular à luz da resolução relativa à igualdade de género no âmbito do trabalho digno,⁵⁴ a qual requer que os DWCP sejam criados tendo em conta a perspetiva de género e que especifiquem como os resultados previstos afetarão os homens e as mulheres.

148. Em todas as regiões, a OIT participou ativamente no desenvolvimento e implementação dos QADNU. Um estudo da OIT realizado em 2015 demonstra que, dos 43 QADNU analisados, todos incorporam pelo menos um dos quatro objetivos estratégicos, sendo em geral os mais frequentes a criação de emprego e a proteção social. Desses QADNU, 70% e 60%, respetivamente, contêm referências específicas ao diálogo social e a normas internacionais do trabalho, ou seja, um aumento de 6 e 10%, respetivamente, face a 2012.

149. O alinhamento dos DWCP e dos QADNU foi, em geral, reforçado, sendo que mais de metade dos DWCP estão a ser implementados no quadro dos programas mais abrangentes das Nações Unidas. Os serviços da OIT nos países também beneficiaram do maior acesso aos Fundos de Afetação Especial Multiparceiros das Nações Unidas e de outros mecanismos de financiamento conjunto, que se tornaram uma importante fonte de financiamento para os programas de cooperação técnica da OIT, em particular em África. Entre 2008 e 2015, foram mobilizados pela OIT cerca de 258 milhões de USD através das Nações Unidas, o que representa mais de 13% do total de fundos para a cooperação técnica da OIT durante os últimos oito anos, um aumento de 139% face ao período entre 2000 e 2007 (ver figura 2.6).

⁵² Um «resultado», neste âmbito, refere-se à concretização de um resultado de um programa por país, o qual está geralmente definido no contexto de um DWCP.

⁵³ OIT: *ILO programme implementation 2014-15*, Conselho de Administração, 326.ª Sessão, Genebra, março de 2016, GB.326/PFA/1, Anexo.

⁵⁴ OIT: *Resolution concerning gender equality at the heart of decent work*, Conferência Internacional do Trabalho, 98.ª Sessão, Genebra, 2009.

Criação de capacidades institucionais

150. A Declaração apela à OIT para «ajudar, se necessário, a reforçar a capacidade institucional dos Estados-Membros, bem como das organizações representativas dos empregadores e trabalhadores, para facilitar a implementação de uma política social pertinente e coerente, bem como o desenvolvimento sustentável».⁵⁵ A Declaração sublinha que o desenvolvimento de capacidades deveria permitir aos mandantes cumprir os seus próprios mandatos e os objetivos da Organização.⁵⁶

151. A maioria dos DWCP concebidos e implementados desde 2008 contém resultados ou produtos explicitamente relacionados com o desenvolvimento das capacidades dos mandantes. Em termos de resultados dos DWCP obtidos entre 2010 e 2015, cerca de 17% diziam respeito a alterações apoiadas pela OIT que permitiram melhorar as capacidades das instituições nacionais, incluindo as capacidades das organizações de empregadores e trabalhadores. A utilização de estruturas de apoio existentes e a criação de grupos consultivos a nível nacional, revelaram-se como dois meios eficazes para aumentar o desenvolvimento de capacidades. Outros meios que também se revelaram eficazes para aumentar o desenvolvimento de capacidades incluem a cooperação Sul-Sul e triangular, a aprendizagem entre pares e os acordos de geminação sob a forma de visitas de estudo, experiências de partilha de conhecimentos e serviços de aconselhamento.

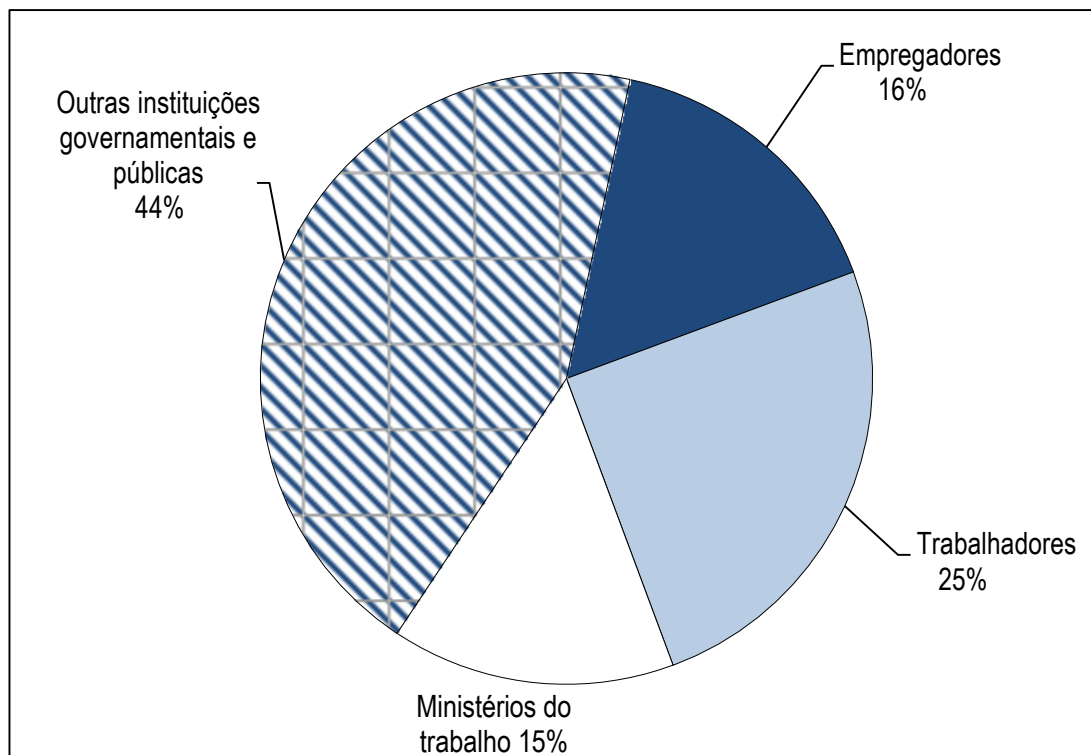
152. A atual pasta de cooperação técnica da OIT já inclui, em grande parte, componentes de desenvolvimento de capacidades, a grande maioria dos quais estão centrados no desenvolvimento das capacidades técnicas dos Membros e das organizações de empregadores e trabalhadores em áreas temáticas no âmbito do mandato da OIT. Cerca de 10,2 milhões de USD (0,8%) de todas as despesas relativas à cooperação técnica da OIT, entre 2010 e 2015, estavam relacionados com o resultado 9 (organizações de empregadores) e 21,7 milhões de USD (1,7%) com o resultado 10 (organizações de trabalhadores). Estes montantes são provavelmente inferiores à realidade, pois não incluem as despesas a título de outros resultados em relação ao reforço das capacidades das organizações de empregadores e de trabalhadores. No entanto, é necessário dar mais ênfase às medidas específicas de desenvolvimento de capacidades institucionais, tanto para grupos de mandantes individuais como num cenário tripartido, para alcançar o objetivo de desenvolvimento de capacidades institucionais fixado na Declaração e para otimizar o seu impacto.

153. O Centro Internacional de Formação da OIT em Turim (Centro de Turim) já desempenha um papel importante na oferta de ações de formação para o desenvolvimento de capacidades. Entre 2010 e 2015, o Centro de Turim proporcionou formação e programas de aprendizagem a cerca de 47.900 participantes de ministérios do trabalho, organizações de trabalhadores, organizações de empregadores e outras instituições governamentais e públicas. Para fortalecer mais ainda o seu papel na criação de capacidades institucionais dos mandantes, o Centro de Turim implementou um quadro estratégico e métodos de trabalho que utilizam uma abordagem integrada para alcançar produtos e resultados para o trabalho digno através da criação de capacidades para os mandantes tripartidos da OIT.

⁵⁵ Declaração, Parte II(A) ii).

⁵⁶ Geralmente, entende-se por desenvolvimento de capacidades o processo através do qual os indivíduos, as organizações e as sociedades obtêm, reforçam e mantêm as capacidades para definir e alcançar os seus próprios objetivos de desenvolvimento ao longo do tempo. Os termos «criação de capacidades» e «desenvolvimento de capacidades» sobrepõem-se: a criação de capacidades define-se como o meio de alcançar o desenvolvimento de capacidades. Ambos os termos são utilizados no presente relatório, conforme apropriado.

Figura 3.6. Percentagem de participantes de organizações de mandantes tripartidos em cursos do Centro de Turim (2010-15)



154. Embora o desenvolvimento de capacidades seja um denominador comum em todos os meios de ação da OIT, os estudos levados a cabo pelo *Bureau* e debatidos pelo Conselho de Administração demonstraram que as abordagens ao desenvolvimento de capacidades estão fragmentadas em função das linhas temáticas, não estão coordenadas e não têm continuidade no seio de projetos, e que não se inscrevem num programa global de desenvolvimento de capacidades.⁵⁷ Para remediar esta situação, o desenvolvimento de capacidades foi incluído como um dos quatro blocos da Estratégia de Cooperação para o Desenvolvimento da OIT de 2015-17 (revista), que prevê a criação de programas específicos de desenvolvimento de capacidades para cada mandante e a integração de programas de desenvolvimento de capacidades bipartidos e tripartidos nas operações de cooperação para o desenvolvimento de grande envergadura.

Necessidades especiais dos países em vias de desenvolvimento

155. Em conformidade com a necessidade de «ter em conta as necessidades específicas e as capacidades dos países em desenvolvimento», sublinhada no seguimento da Declaração,⁵⁸ a OIT tem centrado as suas atividades nas necessidades dos mandantes de países menos desenvolvidos, Estados frágeis e pequenos Estados insulares em desenvolvimento.

156. Nos países menos desenvolvidos, o apoio da OIT centra-se essencialmente em políticas mundiais de emprego, no investimento em infraestruturas rurais e na economia informal urbana, com vista a favorecer progressivamente a transição para a economia formal. Desde 2011, a percentagem de despesas da OIT relativas à cooperação técnica a nível de países, em países

⁵⁷ OIT: «Capacity development for constituents in Decent Work Country Programmes and technical cooperation: Follow-up», Conselho de Administração, 312.ª Sessão, Genebra, novembro de 2011, GB.312/POL/9.

⁵⁸ Declaração, Anexo, Parte II(C) iv).

menos desenvolvidos aumentou de 30,6 para 44,6%, o equivalente a 75,4 milhões de USD em 2014. Apesar de ser um aumento substancial, é necessário fazer mais para garantir que ninguém fica para trás.

157. Entre 2009 e 2014, cerca de 11,4% das despesas da OIT relativas à cooperação técnica foram destinadas a 18 Estados frágeis. Em novembro de 2015, o Conselho de Administração adotou um novo programa de referência, Empregos em Prol da Paz e da Resiliência, que visa criar empregos nos países afetados por conflitos e catástrofes, firmemente assente na Agenda para o Trabalho Digno. A Conferência terá um primeiro debate na sua presente sessão de um ponto sobre uma questão normativa (debate duplo) para o trabalho digno ao serviço da paz, da segurança e da resiliência perante estas catástrofes: Revisão da Recomendação (N.º 71) para o Emprego (Transição da Guerra para a Paz), 1944.

3.4. Observações e desafios

Debates recorrentes

158. Quando, a pedido da Conferência, o Conselho de Administração avaliou o impacto e organização do primeiro debate recorrente, sublinhou várias questões que ainda são pertinentes, nomeadamente: a importância de considerar os debates recorrentes como uma ferramenta de governação, cujos resultados deveriam refletir-se nas propostas do programa, orçamento e outros trabalhos do Conselho de Administração; a necessidade de encontrar um equilíbrio entre os desafios ao nível das políticas e as atividades da OIT e as lições retiradas aquando da sua implementação; a utilidade de conduzir debates preliminares no seio dos comités competentes do Conselho de Administração; e a necessidade de elaborar relatórios específicos e oportunos e colaborar em todos os objetivos estratégicos.⁵⁹

159. Embora muitas das respostas ao questionário expressem o apreço pelo papel dos debates recorrentes para uma melhor compreensão e resposta às necessidades dos Membros por parte da OIT, e ainda que muitas medidas importantes tenham sido adotadas pela Organização como resultado das orientações proporcionadas pelos debates recorrentes, ainda há muito a fazer para aumentar o valor destes debates como ferramenta de conhecimento e gestão. Os relatórios preparados para os debates recorrentes poderiam ser melhorados se fossem modificados para abordar e analisar aprofundadamente as diversas realidades e necessidades dos Membros da OIT, com base numa recolha de informações e intercâmbio de conhecimentos mais desenvolvidos no quadro de uma colaboração alargada com todo o *Bureau*, da participação dos mandantes e de um modelo de apresentação de relatórios mais normalizado.

160. A organização dos debates propriamente ditos poderia ser mais variada e inovadora para encorajar um melhor intercâmbio de informações e de pontos de vista, e uma participação mais ativa de todas as partes interessadas, compreendendo os representantes das principais organizações internacionais e regionais. Poderia considerar-se designar o atual comité de debates recorrentes como um comité permanente da Conferência com um mandato baseado nos objetivos da Declaração. A integração dos resultados dos debates recorrentes atuais nas práticas e procedimentos do *Bureau* poderia ser melhorada, através, por exemplo, da afetação específica de recursos do Programa e Orçamento a um ciclo de medidas de seguimento dos resultados dos debates recorrentes de duração determinada.

Reformas do Conselho de Administração e da Conferência Internacional do Trabalho

161. Apesar de os mandantes sublinharem os efeitos positivos das reformas do Conselho de Administração na formulação de políticas e nas funções de supervisão, bem como a maior participação de todos os seus membros, a implementação prática das reformas ainda levanta uma

⁵⁹ OIT: *Report of the Steering Group on the Follow-up to the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Conselho de Administração, 309.ª Sessão, Genebra, novembro de 2010, GB.309/10.

série de desafios, nomeadamente no que respeita à melhoria do processo de definição da ordem de trabalhos da Conferência e ao planeamento e distribuição apropriados entre as secções e os segmentos do Conselho de Administração.⁶⁰

162. As reformas em curso destinadas a aumentar a eficiência, a transparência e a autoridade da Conferência enquanto órgão supremo de formulação de políticas da Organização, continuarão a ter em conta as lições retiradas da sessão experimental de duas semanas realizada em 2015, da abordagem estratégica relativa ao estabelecimento da ordem de trabalhos da Conferência, do funcionamento do MRN e da avaliação da Declaração pela Conferência. Apesar de ainda haver muito a fazer para atingir os objetivos da reforma, a experiência tem vindo a demonstrar que uma relação de confiança entre os mandantes e o *Bureau*, e entre os parceiros, em conjugação com um papel ativo mas neutro do *Bureau*, é essencial para o sucesso da reforma de governação. As reformas em curso, incluindo as reformas da Conferência e a reforma prevista nas reuniões regionais, deverão permitir melhorar, no quadro do diálogo tripartido, a legitimidade representativa de governação da OIT num mundo do trabalho em constante mutação.

Ação normativa da OIT

163. A abordagem integrada definida na Declaração e os resultados dos debates recorrentes começaram a dar frutos para a ação normativa da OIT. Espera-se que o estabelecimento do MRN melhore o papel desempenhado pelas normas na concretização de todos os objetivos estratégicos, especialmente ao garantir que a OIT conta com um conjunto de normas claro, sólido e atualizado.

164. Os desafios incluem a adoção de novas medidas para permitir que a OIT e os seus Membros tenham uma perspetiva global do estado das ratificações e da implementação dos instrumentos da OIT relativamente a cada objetivo estratégico. Esta visão de conjunto seria integrada na política normativa, com base numa governação tripartida melhorada, e no apoio prestado aos Membros em matéria de ratificação e implementação de instrumentos de modo a aumentar, progressivamente, a cobertura de cada um dos objetivos estratégicos.

Eficiência das atividades do Bureau

165. Apesar de terem sido tomadas determinadas medidas para incorporar a abordagem integrada no trabalho do *Bureau*, a sua implementação permanece um desafio, sendo esta abordagem integrada mais exigente em termos dos conhecimentos e métodos necessários para a sua implementação. Os recursos afetos às capacidades técnicas, aos canais de distribuição e aos resultados para apoiar os quatro objetivos estratégicos foram alinhados no Quadro Estratégico de Políticas para 2010-15, tendo sido registadas algumas melhorias no Programa e Orçamento para 2016-17. Todavia, é necessário continuar a melhorar o Plano Estratégico para 2018-21, incluindo a integração da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

166. A OIT encontra-se atualmente a trabalhar na revisão e simplificação dos seus processos de funcionamento com vista a atingir uma maior eficiência. São necessárias mais medidas de reforma das políticas e práticas de recursos humanos para melhorar as competências, os conhecimentos e as qualificações do *Bureau*. Uma tipologia mundial diferenciada, elaborada pelos grupos dos Estados-Membros cujas necessidades de apoio por parte da OIT sejam similares, contribuirá para um melhor alinhamento dos serviços da OIT com as necessidades diversificadas dos mandantes. Também são necessárias diligências para abordar a falta de indicadores e informações precisas para medir resultados e efeitos concretos. Estas diligências deverão ser combinadas com uma cultura de avaliação reforçada através da gestão do conhecimento, de ligações melhores e mais estreitas com as atividades de programação e de novas iniciativas e incentivos de aprendizagem organizacional, com vista a assegurar uma melhoria contínua da pertinência e eficácia das atividades do *Bureau*.

⁶⁰ OIT: *Review of the implementation of the Governing Body reform*, 2014, *op. cit.*

Conhecimentos

167. As dificuldades na implementação da Estratégia para o Conhecimento incluem as deficiências no modo como as informações e os conhecimentos são recolhidos, produzidos e divulgados, bem como as incoerências nesta matéria entre a sede e os escritórios exteriores. Em particular, faltam indicadores estatísticos que abranjam os quatro objetivos estratégicos. As melhorias poderiam centrar-se no seguinte: melhorar ainda mais a capacidade estatística; melhorar a divulgação de documentos e publicações oficiais; aperfeiçoar ainda mais as competências especializadas da OIT. A implementação das conclusões da CIET nos indicadores do trabalho digno exigirá recursos financeiros e técnicos adicionais em muitos países, assim com o apoio técnico da OIT, em particular para o seguimento dos objetivos e indicadores relativos aos ODS.

Cooperação técnica e recomendações de especialistas

168. A cooperação técnica mantém-se indispensável para a implementação do mandato central da OIT e, segundo as avaliações realizadas, o desempenho da OIT tem sido «satisfatório» e «muito satisfatório» na grande maioria dos projetos de cooperação técnica.⁶¹ Porém, nas avaliações também se conclui que os projetos de cooperação técnica deveriam ser elaborados com maior atenção aos objetivos estratégicos. A nova Estratégia de Cooperação para o Desenvolvimento para 2015-17 da OIT oferece uma oportunidade importante para mobilizar recursos adicionais para o trabalho digno, diversificar as fontes de financiamento e melhorar a prossecução dos quatro objetivos estratégicos através de projetos de grande envergadura e programas de cooperação técnica.

169. Além disto, apesar de os DWCP serem suscetíveis de produzir mudanças profundas a nível nacional e de otimizar o impacto das intervenções da OIT nas políticas nacionais, a avaliação revelou igualmente uma falta de clareza no que respeita à adesão por parte de certos mandantes aos DWCP. Um grande número de DWCP ainda tendem a ser documentos conceituais e muitas vezes não se baseiam numa análise clara da situação do país. São poucos os DWCP que são integralmente orçamentados e financiados, devido aos constrangimentos financeiros da OIT e ao nível limitado ou nulo de recursos orçamentais alocados diretamente pelos governos nacionais e/ou pelos parceiros de desenvolvimento. É igualmente necessário implementar modalidades de programação por país mais flexíveis e adaptáveis aos diferentes grupos de países e, em seguimento da adoção da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, torna-se indispensável que a OIT e os seus mandantes intensifiquem os seus esforços com vista a garantir uma melhor integração dos quatro objetivos estratégicos em estratégias de desenvolvimento sustentável nacionais, novas ou revistas, e/ou nos QADNU.⁶²

170. Estas considerações apontam para a necessidade de adotar uma abordagem estratégica que permita reforçar a capacidade de os mandantes - inclusivamente através do Centro de Turim - atingirem os objetivos da Declaração, bem como de assegurar de forma sistemática, comparável e coerente um acompanhamento e uma medição dos resultados desses esforços de desenvolvimento de capacidades, com base numa abordagem diferenciada das necessidades específicas das diferentes categorias de países.

⁶¹ OIT: *Decent work results and effectiveness of ILO technical cooperation: A meta analysis of project evaluations, 2011-2012*, (Genebra, 2013).

⁶² OIT: *A meta analysis of lessons learned and good practices arising from nine Decent Work Country Programme evaluations* (Genebra, 2011).

Capítulo 4

Atividades realizadas por iniciativa ou com a participação de organizações regionais e internacionais

171. O reconhecimento pela comunidade internacional do trabalho digno como uma resposta eficaz aos desafios da globalização foi uma fonte de inspiração para a adoção da Declaração. A Declaração sublinha que juntamente com a OIT e os seus Membros, as outras organizações inter-regionais e regionais cujos mandatos abarcam áreas relacionadas são contributos importantes para a implementação dos seus princípios e objetivos.

172. Conscientes da necessidade de uma colaboração alargada para colmatar os importantes défices de trabalho digno por todo o mundo, a OIT e os seus Membros têm desenvolvido, progressivamente, parcerias no seio do sistema multilateral, bem como com outros agentes económicos e entidades não estatais, para conseguir uma maior coerência das políticas que visam alcançar o trabalho digno.¹ No contexto do sistema multilateral, o impacto da crise económico-financeira mundial e a necessidade de abordar as suas consequências sociais tem sido um fator impulsionador do reforço da colaboração e da coerência das políticas, especialmente no que respeita ao emprego e à proteção social, bem como ao papel-chave do diálogo social nesta matéria.

173. Conforme relatado à Conferência em 2014, «as parcerias com outras instituições internacionais, regionais e nacionais revelaram-se críticas para servir os mandantes eficaz e atempadamente e para ter uma maior influência no âmbito das políticas».² As secções seguintes abordam as ações levadas a cabo por organizações internacionais e regionais, por grupos de Estados e agentes não estatais, ou com a sua participação.

4.1. Organizações internacionais

4.1.1. Sistema das Nações Unidas

174. O sistema das Nações Unidas tem apoiado a visão contemporânea definida na Declaração sobre o mandato da OIT na era da globalização. No seguimento da adoção da Declaração, a Assembleia-Geral apelou de imediato aos Membros das Nações Unidas, bem como a todos os fundos, programas e agências das Nações Unidas, que integrassem os objetivos do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno em todas as suas políticas, programas e atividades através da promoção de uma abordagem integrada.³ Como indicado no Capítulo 1, a integração do trabalho

¹ OIT: *The ILO at work: Development results 2012–2013* (Genebra, 2014). Em 2012 e 2013, a OIT esteve envolvida em mais de 80 atividades conjuntas com parceiros para além dos mandantes tripartidos, incluindo organizações multilaterais, parceiros para o desenvolvimento, instituições e fundações do setor privado, universidades, centros de investigação e conhecimento e organizações da sociedade civil.

² OIT: *ILO programme implementation 2012–13*, Relatório I(A), Conferência Internacional do Trabalho 103.^a Sessão, Genebra, 2014, par. 44.

³ Nações Unidas: *International Labour Organization Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, A/RES/63/199 (Nova Iorque, 2008).

digno como um dos principais objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável adotada recentemente e na Agenda de Ação de Addis Abeba para o financiamento do desenvolvimento, pode ser considerada o culminar dos esforços concentrados dos Membros da OIT no quadro das Nações Unidas para promover os quatro objetivos estratégicos e uma maior coerência das políticas, como parte integrante de uma estratégia mundial para o trabalho digno.⁴

175. Por seu lado, o ECOSOC deu um impulso adicional à integração do trabalho digno através da adoção, em 2008, de uma resolução que reafirma a importância fundamental do pleno emprego e produtivo e do trabalho digno para a erradicação da pobreza e para a integração social, e apelou aos Membros das Nações Unidas que ratificassem as Convenções fundamentais da OIT. Esta resolução encoraja também todas as organizações competentes do sistema das Nações Unidas a colaborar na utilização, adaptação e avaliação do *Kit de ferramentas para a integração do emprego e do trabalho digno*,⁵ desenvolvido pela OIT e aprovado pelo CEB antes da Declaração.⁶ Desde então, tem sido atribuída prioridade máxima ao trabalho digno na ordem de trabalhos das sessões de coordenação do ECOSOC de 2012, 2013 e 2015, centrando-se esta última no alcance do trabalho digno através do desenvolvimento sustentável.

176. O Quadro Estratégico de Políticas para 2010-15 definiu uma estratégia e objetivos claros que permitem à OIT integrar o trabalho digno nas políticas e programas das principais organizações internacionais e instituições multilaterais, inclusivamente através de mecanismos de colaboração estabelecidos no sistema das Nações Unidas. Estes mecanismos incluem o CEB, o Comité de Alto Nível sobre Programas, o Comité de Alto Nível sobre Gestão, o Grupo de Desenvolvimento das Nações Unidas, as Comissões Regionais e as Equipas Nacionais das Nações Unidas, bem como os mecanismos para fazer face aos problemas de escala mundial (tais como o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre VIH/SIDA) e iniciativas conjuntas de investigação e formação, incluindo o Instituto de Investigação para o Desenvolvimento Social das Nações Unidas e a Universidade dos Funcionários das Nações Unidas.

177. A estratégia de estabelecimento de parcerias perseguia um objetivo duplo: integrar o trabalho digno nos programas por país através da participação ativa da OIT e dos seus mandantes na iniciativa da reforma «Unidos na Ação» das Nações Unidas e implementar os resultados da revisão trienal ampla da política de 2007-10;⁷ e integrar a Agenda para o Trabalho Digno a nível mundial e regional. Neste âmbito, o Guia para o Trabalho Digno foi promovido como um conjunto de critérios de medição do trabalho digno para ajudar os diferentes organismos, governos e parceiros sociais a avaliar as suas políticas, programas e atividades, e facilitar a integração e melhoria dos resultados relacionados com o trabalho digno a nível mundial, regional e nacional.

178. Após o início da crise em 2009, as atenções viraram-se para as nove Iniciativas Conjuntas sobre a Crise adotadas pelo CEB. Foi solicitado à OIT que liderasse a iniciativa do Pacto Mundial para o Emprego e que coliderasse a iniciativa sobre os pisos de proteção social com a Organização Mundial de Saúde. Estas iniciativas contribuíram também para estabelecer o objetivo do trabalho digno e do emprego pleno e produtivo como objetivos-chave da recuperação económica, da coesão social e das políticas e programas de desenvolvimento sustentável em todo o sistema das Nações Unidas.

⁴ Nações Unidas: *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, A/RES/70/1 (Nova Iorque, 2015). A Agenda 2030 foi recebida de braços abertos tanto pelo ITUC como pela Organização Internacional de Empregadores (OIE). Ver ITUC: *Trade union reaction to transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development* (Bruxelas, 2015); e OIE: *The post-2015 development agenda and its impact on business* (Genebra, 2015).

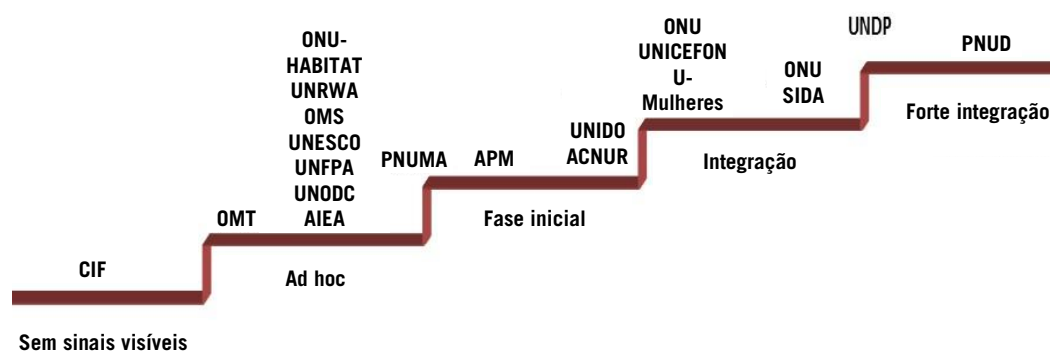
⁵ OIT: *Toolkit for mainstreaming employment and decent work: Country level application* (Genebra, 2007).

⁶ ECOSOC: *Promoting full employment and decent work for all*, Resolução 2008/18 (Genebra, 2008).

⁷ Nações Unidas: *Triennial comprehensive policy review of operational activities for development of the United Nations system*, A/RES/62/208 (Nova Iorque, 2008).

179. Uma avaliação da Unidade de Inspeção Conjunta das Nações Unidas (JIU), realizada em 2015, revelou que, em geral, as organizações do sistema das Nações Unidas consideravam que a integração do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno através da aplicação do Kit do CEB tinha tido um «sucesso moderado» e que os esforços para integrar o trabalho digno a nível organizacional foram bastante díspares. A JIU verificou que nenhuma das organizações das Nações Unidas tinha implementado plenamente o Kit do CEB e que os funcionários das Nações Unidas tinham poucos conhecimentos sobre a Agenda para o Trabalho Digno, em particular na sede.

Figura 4.1. Análise geral da JIU sobre o nível de integração do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno nas organizações do sistema das Nações Unidas



180. Comparativamente, verificou-se que a resposta a nível nacional através dos QADNU foi, em geral, mais forte. A JIU também avaliou muito positivamente o trabalho realizado pelas cinco Comissões Regionais das Nações Unidas para integração do trabalho digno, apesar de existirem diferenças significativas em função do mandato de cada organização e do contexto geopolítico de cada região.

181. De acordo com a JIU, os objetivos estratégicos específicos, em particular a criação de emprego e o desenvolvimento de empresas, são considerados bastante pertinentes para os mandatos de quase todas as organizações avaliadas. A JIU assinalou também que muitas organizações estão a começar a considerar o diálogo social, as normas e os direitos no trabalho como questões pertinentes para os seus mandatos, mas que é «raro que as organizações considerem o trabalho digno como um conjunto e o integrem na sua totalidade».⁸

182. As consultas a mais de 30 organizações internacionais e nacionais para a preparação do presente relatório confirmam estas conclusões e também evidenciam boas práticas notáveis. Por exemplo, a Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO) mostrou como o trabalho digno pôde ser incorporado com sucesso na programação estratégica, graças ao forte compromisso do seu Diretor-Geral, o que possibilitou a inclusão de um Resultado Organizacional sobre o trabalho digno rural no Quadro Estratégico da FAO, bem como a incorporação de indicadores e objetivos para o trabalho digno em muitos programas nacionais da FAO, a elaboração de materiais de orientação, formação e sensibilização, e a consideração do

⁸ JIU: *Evaluation of mainstreaming of full and productive employment and decent work by the United Nations system organizations* (Genebra, 2015), par. 28.

trabalho digno como um dos critérios para avaliar a viabilidade e sustentabilidade durante a apreciação e conceção dos projetos.

183. O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) também incluiu conceitos relacionados com o trabalho digno nos documentos relativos aos programas e planos estratégicos e promoveu o trabalho digno a nível nacional, tanto a título individual como em cooperação com outras agências das Nações Unidas no quadro de conceção e implementação dos QADNU. O facto de a edição de 2015 do Relatório de Desenvolvimento Humano, uma publicação de referência do PNUD, ser dedicada ao «trabalho para o desenvolvimento humano» evidencia como o PNUD reconheceu a importância do trabalho digno para o desenvolvimento humano, assim como a função determinante da Agenda para o Trabalho Digno no cumprimento da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.⁹

184. Para criar sinergias entre as normas internacionais do trabalho que constituem a base da Agenda para o Trabalho Digno e os instrumentos das Nações Unidas que promovem os direitos dos trabalhadores, a OIT colaborou estreitamente com o Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos. Esta colaboração incluiu a organização de sessões informativas e o fornecimento de relatórios técnicos relacionados com as normas aos comités de especialistas que supervisionam os tratados das Nações Unidas relativos aos direitos humanos, bem como ao Conselho dos Direitos Humanos e aos seus órgãos e procedimentos especiais. As sinergias no quadro das políticas e atividades nos países foram igualmente promovidas, sobretudo em relação aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, através do grupo de trabalho das Nações Unidas para os direitos humanos e as empresas.

185. As parcerias entre a OIT e outras agências das Nações Unidas centraram-se nas iniciativas destinadas a integrar o trabalho digno no planeamento e nas atividades, bem como em programas e projetos conjuntos a nível mundial e nacional. O número crescente de programas conjuntos das Nações Unidas centrados no trabalho digno é muito positivo, particularmente nos países sem um escritório da OIT. No entanto, são necessários esforços adicionais para garantir que os resultados do trabalho digno são atingidos de uma forma integrada. Este ponto é particularmente preocupante numa altura em que a concorrência crescente para receber as contribuições voluntárias dos parceiros para o desenvolvimento resultou em várias situações em que outras agências elaboraram e implementaram programas ou projetos que incumbem diretamente à OIT, sem a participação do *Bureau* ou dos mandantes tripartidos.

4.1.2. Colaboração com instituições económicas internacionais

186. Desde 2008, as instituições económicas internacionais também tomaram medidas para uma maior coerência entre as suas políticas e atividades e o trabalho digno. A influência da OIT, tanto através de relações bilaterais como através de atividades interinstitucionais solicitadas pelo G20, alargou o diálogo com estas instituições sobre as questões sociais e o emprego. Em colaboração com o Fundo Monetário Internacional (FMI), a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE), a Organização Mundial do Comércio (OMC) e o Grupo do Banco Mundial, a OIT preparou recomendações sobre políticas baseadas numa análise documentada destinada ao G20, aos governos dos BRICS e a outros grupos. No quadro destas parcerias estratégicas celebradas com instituições económicas mundiais e multilaterais, a OIT tem promovido sistematicamente políticas macroeconómicas que têm em consideração a oferta e a procura nos mercados de trabalho e posicionam a criação de emprego e o trabalho digno como prioridades-chave na agenda para o desenvolvimento mundial.

187. A Colaboração com o Grupo do Banco Mundial progrediu favoravelmente nos últimos anos, conforme ilustrado na declaração conjunta emitida em 2015 pela direção da OIT e pelo

⁹ PNUD: *Human Development Report 2015: Work for human development* (Nova Iorque, 2015).

Presidente do Grupo do Banco Mundial num plano de ação para a proteção social universal.¹⁰ Esta colaboração, que se intensificou como resposta à crise, começou com um inventário das políticas implementadas após a crise económico-financeira mundial, a pedido do G20, seguindo a estrutura do Pacto Mundial para o Emprego,¹¹ tendo sido reforçada pelos contributos da OIT para a Estratégia do Banco Mundial a favor do Trabalho e da Proteção Social para 2012-2022¹² e pelo *Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial: Empregos*, que sublinha o papel central do emprego na redução da pobreza e a importância da qualidade do emprego.¹³ A reorganização recente do Grupo do Banco Mundial e a criação de uma «área de soluções transversais» sobre empregos, concebida para integrar o emprego e a proteção social nas suas políticas e atividades, bem como a Parceria *Let's Work*,¹⁴ facilitaram a colaboração mais estreita entre a OIT e o Grupo do Banco Mundial. Esta colaboração define o desenvolvimento de um roteiro conjunto que inclui um programa de colaboração mais alargada em áreas onde a convergência operacional e de políticas é crescente. Este roteiro abrange assuntos de interesse comum, incluindo a recolha e divulgação de dados do mercado de trabalho, um programa conjunto de investigação, a promoção de pisos de proteção social, a colaboração a nível nacional e o alargamento do programa Better Work. Mais recentemente, o Grupo do Banco Mundial incorporou um grande número de sugestões da OIT num manual de regulamentação laboral que os seus funcionários utilizam como referência para aconselhamento aos governos que solicitam apoio ao Grupo do Banco Mundial para rever a legislação laboral. O manual foi publicado conjuntamente em dezembro de 2015.¹⁵

188. A cooperação com o FMI progrediu em certas áreas após a conferência conjunta OIT-FMI de 2010 acerca dos desafios do crescimento, do emprego e da coesão social,¹⁶ e incluiu a realização de debates conjuntos sobre as políticas do trabalho e a proteção social a nível nacional. No seguimento da publicação de um documento do Conselho de Administração do FMI relativo ao emprego e ao crescimento em 2013,¹⁷ o Fundo intensificou os seus trabalhos de análise dos desafios em matéria do crescimento e do emprego, nomeadamente estudos sobre a taxa de participação da mão-de-obra feminina e a igualdade de distribuição de rendimentos. A nota de orientação do FMI sobre o emprego e o crescimento apela ao seu pessoal que colabore com outras instituições, tais como o Grupo do Banco Mundial, a OCDE e a OIT, e sublinha que é «importante, no quadro da supervisão e dos programas, garantir um diálogo contínuo com os parceiros sociais, incluindo os sindicatos [e] a comunidade empresarial».¹⁸ No entanto, os objetivos estratégicos relativos aos princípios e direitos fundamentais no trabalho não fazem, atualmente, parte da estratégia do FMI com vista à promoção do crescimento e do emprego.

189. A colaboração entre a OIT e a OCDE intensificou-se em 2010 quando foi solicitado às duas organizações que colaborassem, com contributos da Organização das Nações Unidas para a

¹⁰ *Implementação da Iniciativa para a Proteção Social Universal do Grupo do Banco Mundial e da OIT, chamando a atenção dos líderes mundiais para a importância das políticas e do financiamento da proteção social universal*, declaração conjunta do Presidente do Grupo do Banco Mundial e do Diretor-Geral da OIT (Genebra, 20 de junho de 2015).

¹¹ OIT-Banco Mundial: *Joint Synthesis Report: International Labour Organization/World Bank inventory of policy responses to the financial and economic crisis* (Genebra, 2012).

¹² Banco Mundial: *World Bank 2012–2022 Labor and social protection strategy: Resilience, equity, and opportunity* (Washington, DC, 2012).

¹³ Banco Mundial: *World Development Report 2013: Jobs* (Washington, DC, 2012).

¹⁴ Grupo do Banco Mundial, www.letswork.org.

¹⁵ A. Kuddo, D. Robalino e M. Weber: *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, DC, Banco Mundial, 2015).

¹⁶ «Os Desafios do Crescimento, do Emprego e da Coesão Social», uma conferência conjunta OIT-FMI realizada em cooperação com o Gabinete do Primeiro-Ministro da Noruega, em Oslo, 13 de setembro de 2010.

¹⁷ FMI: *Jobs and growth: Analytical and operational considerations for the Fund* (Washington, DC, 2013).

¹⁸ FMI: *Guidance Note on jobs and growth issues in surveillance and program work* (Washington, DC, 2013).

Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), na Estratégia de Formação do G20.¹⁹ A OIT e a OCDE também colaboraram na definição de uma política nacional de emprego conjunta e em perfis estatísticos, assim como em relatórios sobre o emprego jovem e a economia verde. A parceria foi dinamizada pelo Memorando de Entendimento assinado em 2011, que se refere especificamente à abordagem integrada da Declaração, à necessidade de aumentar a coerência das políticas das organizações públicas internacionais e de reforçar a colaboração nos seguintes domínios: assegurar uma recuperação económica geradora de emprego; emprego e proteção social; migração da mão-de-obra internacional; empresas multilaterais e questões de investimento; e efeitos a longo prazo de uma transição para uma economia de baixo carbono.²⁰ A OCDE indicou a sua intenção de trabalhar mais estreitamente com as Nações Unidas, a OIT e outras organizações para assegurar uma interpretação coerente e a implementação mutuamente benéfica das *Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*.²¹ As novas áreas de trabalho da OCDE incluem a desigualdade e o crescimento,²² um novo quadro para indicadores da qualidade do trabalho²³ e o futuro do trabalho.

190. Desde o primeiro estudo conjunto OIT-OMC sobre o comércio e o emprego, em 2007, as organizações publicaram conjuntamente estudos sobre o comércio e o emprego informal,²⁴ bem como sobre o comércio e a sustentabilidade social,²⁵ com o objetivo de reforçar a base de conhecimentos sobre os resultados sociais do comércio e contribuir para a elaboração de propostas de políticas relevantes. A OIT e a OMC também cooperaram no âmbito de uma colaboração mais ampla entre agências, inclusive com a OCDE e o Banco Mundial, na preparação de um relatório sobre a relação entre o comércio, o crescimento e o emprego para a Cimeira do G20 em Seul, que teve lugar em 2010.

191. Apesar da maior coerência das políticas e da colaboração com o Grupo do Banco Mundial, o FMI, a OCDE e a OMC, o conhecimento da Agenda para o Trabalho Digno e a consciencialização da importância dos objetivos estratégicos da OIT ainda é muito dispar entre estas organizações. Embora existam inúmeros exemplos de trabalhos conjuntos sobre investigação, política e sensibilização, em especial no contexto do G20, a coerência das políticas e a coordenação sistemática com os mandantes a nível nacional ainda tem de ser reforçada.²⁶ Não obstante terem sido tomadas medidas para assegurar uma colaboração mais sistemática a nível das sedes, o sistema das Nações Unidas, incluindo a OIT, o Grupo do Banco Mundial e o FMI, aplicam ferramentas de diagnóstico diferentes para os países, assim como estruturas de programação e ciclos distintos a nível nacional. Nem a OIT nem aos seus mandantes oferecem oportunidades de forma consistente para contribuir para as políticas e os planos económicos, ambientais e sociais desenvolvidos por instituições económicas internacionais a nível nacional, nem para formular observações sobre essas políticas e planos.

¹⁹ OIT: *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: A G20 Training Strategy* (Genebra, 2010).

²⁰ *Memorando de entendimento entre a Organização Internacional do Trabalho e a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico* (Paris, 2011).

²¹ OCDE: *Annual report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2013: Responsible business conduct in action* (Paris, 2012), p. 10.

²² OCDE: *Focus on inequality and growth* (Paris, dez. de 2014).

²³ OCDE: *Perspetivas da OCDE sobre o Emprego 2014* (Paris, 2014).

²⁴ OIT: *Globalization and informal jobs in developing countries* (Genebra, 2009).

²⁵ OIT: *Making globalization socially sustainable* (Genebra, 2011).

²⁶ Uma das principais lições retiradas da experiência da OIT em relação aos documentos estratégicos para a redução da pobreza do Banco Mundial é a importância crucial da participação do *Bureau* e dos mandantes desde o início para assegurar que os défices de trabalho digno a nível nacional sejam devidamente analisados e que, como parte da solução, seja proposta uma abordagem integrada para o trabalho digno.

4.2. Organizações regionais

192. Desde 2008, as organizações regionais, sub-regionais e inter-regionais manifestaram a sua adesão à Agenda para o Trabalho Digno em diversas declarações.²⁷ A OIT colaborou e participou em muitas destas iniciativas, as quais tiveram como base os resultados das reuniões regionais da OIT.²⁸

193. Em África, a implementação da Agenda para o Trabalho Digno encontra-se assente no trabalho da Comissão do Trabalho e dos Assuntos Sociais tripartida da UA (que se tornou o Comité Técnico Especializado em matéria de Desenvolvimento Social, Trabalho e Emprego em 2014). Apesar dos progressos notáveis alcançados, os representantes da UA referem que ainda há muito a fazer, nomeadamente a nível do desenvolvimento das capacidades das organizações regionais e sub-regionais para promoverem o trabalho digno. A recente Declaração e Plano de Ação para o Emprego, a Redução da Pobreza e o Desenvolvimento Inclusivo constitui uma base eficaz para o reforço da parceria com a Comissão da UA para obter resultados em matéria de trabalho digno em África. Os Chefes de Estado e de Governo africanos também solicitaram à OIT, assim como a outros parceiros internacionais importantes, que desenvolvessem um programa de cinco anos para assegurar a implementação da Declaração. A OIT e o Banco Africano de Desenvolvimento (BAfD) continuaram a avançar nas questões de interesse comum em relação ao trabalho digno, como testemunhado pela decisão recente que obriga todos os mutuários do BAfD a cumprirem as normas internacionais do trabalho, a fornecerem informações escritas aos trabalhadores sobre as suas condições de trabalho e os seus direitos, a observarem as normas básicas de segurança e saúde no trabalho, e a assumirem a responsabilidade pelas condições de trabalho dos trabalhadores de países terceiros.

194. Na América Latina e nas Caraíbas, em virtude da Declaração de Cancun e do Plano de Ação adotados pela Conferência de Ministros do Trabalho da OEA, em dezembro de 2015, foram estabelecidos dois grupos de trabalho. Um destes grupos ficou incumbido das políticas públicas integradas para o emprego produtivo, o trabalho digno e a coesão social, e o outro ficou responsável pelo reforço institucional para proteção dos direitos dos trabalhadores e dos empregadores e promoção da cooperação.²⁹ A OIT também participou ativamente no Grupo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a América Latina e Caraíbas e teve reuniões com instituições financeiras regionais para as incentivar a contribuir para o trabalho digno. O Memorando de Entendimento assinado pelo Diretor-Geral da OIT e o Presidente do Banco Interamericano de Desenvolvimento visa facilitar as iniciativas e projetos conjuntos para combater a baixa produtividade, a desigualdade e a exclusão social na América Latina e nas Caraíbas através de empregos de maior qualidade e da redução da economia informal.³⁰

195. Nos Estados Árabes, a Organização Árabe do Trabalho e os seus cinco centros ou institutos afiliados³¹ comprometeram-se a promover o trabalho digno num Memorando de Entendimento assinado em 2007. A Agenda de Ação Árabe adotada pelo Fórum de Emprego Árabe em outubro de 2010 baseia-se no Pacto Mundial para o Emprego, bem como nos compromissos assumidos

²⁷ Ver Cap. 2, secção 2.3.4.

²⁸ OIT: *Conclusions of the 15th Asia and the Pacific Regional Meeting: Inclusive and sustainable development for Asia and the Pacific through decent work for all* (Quioto, 2011); *The Oslo Declaration: Restoring confidence in jobs and growth*, Nona Reunião Regional Europeia, Oslo, 2013; *Lima Declaration*, 18.ª Reunião Regional Americana, Lima, 2014; e *Addis Ababa Declaration: Transforming Africa through decent work for sustainable development*, 13.ª Reunião Regional Africana, Addis Abeba, 2015.

²⁹ OEA: *Declaration of Cancún 2015: Achieving decent work with social inclusion and sustainable development in the Americas* (Cancun, 2015).

³⁰ *Memorando de entendimento entre o Banco Interamericano de Desenvolvimento e a Organização Internacional do Trabalho* (2013).

³¹ Os cinco centros ou institutos são: o Centro Árabe para a Administração do Trabalho e Emprego (Tunísia), o Instituto Árabe de Segurança e Saúde no Trabalho (Damasco), o Centro Árabe para o Ensino dos Trabalhadores (Argélia), o Centro Árabe para a Segurança Social (Cartum) e o Centro Árabe para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos (Líbia).

no Fórum Árabe para o Emprego (2010-20) e na Cimeira Árabe de Desenvolvimento Económico e Social, realizada no Kuwait em 2009. A Declaração que a Argélia apresentou à Conferência Árabe do Emprego em 2013 reafirma o compromisso de intensificar os esforços para melhorar as condições de emprego e alcançar os objetivos do Fórum Árabe para o Emprego. No documento das recomendações da conferência regional sobre a governação do mercado de trabalho no contexto das sociedades árabes em plena transformação, organizada conjuntamente pela Organização Árabe do Trabalho e a OIT no Egito em 2013, é reafirmado o compromisso dos governos e dos parceiros sociais na adoção de políticas inclusivas de desenvolvimento favoráveis ao emprego associadas ao diálogo social, à proteção social e à governação coerente do trabalho.

196. Na Ásia e no Pacífico, ao longo da última década, além do seu trabalho com a Comissão Regional das Nações Unidas e com o Grupo de Trabalho Temático da Ásia-Pacífico sobre Migração Internacional, a OIT promoveu a Agenda para o Trabalho Digno através da sua colaboração no *Programa de Trabalho dos Ministros do Trabalho para 2010-2015* da ASEAN. A cooperação com o Banco Asiático de Desenvolvimento (BAD) foi intensificada desde 2008, particularmente nas áreas de análises e estatísticas do mercado de trabalho, proteção social, VIH e SIDA, ensino e desenvolvimento das competências, estratégias de criação de empregos inclusivos e de empregos verdes. Na declaração conjunta pronunciada em dezembro de 2012, o Diretor-Geral da OIT e o Presidente do BASD reafirmaram o apoio das duas organizações às normas fundamentais do trabalho³² e, por outro lado, o BASD definiu recentemente a área do crescimento inclusivo e sustentável como uma prioridade para a Estratégia do BASD para 2020,³³ o que permite à OIT e ao BASD aumentarem a coerência das políticas para o crescimento inclusivo no contexto da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

197. Na Europa, a abordagem da UE ao trabalho digno reflete-se na comunicação da Comissão Europeia *Promover um trabalho digno para todos*,³⁴ que estabelece princípios e objetivos similares aos que foram mais tarde incluídos na Declaração sobre Justiça Social. Esta Comunicação tem orientado as medidas adotadas pela UE e, em particular, pela Comissão Europeia, para promover o trabalho digno com base numa abordagem integrada e coerência das políticas durante, pelo menos, dez anos. A Estratégia Europa 2020,³⁵ a Agenda da UE para a Mudança,³⁶ o Pacote do Emprego de 2012³⁷ e, mais recentemente, a nova estratégia Comércio para Todos,³⁸ refletem a importância do trabalho digno, da criação de emprego, dos empregos verdes, da proteção social, do diálogo social e dos direitos no trabalho para o crescimento inclusivo e o desenvolvimento sustentável. Uma das principais prioridades da Comissão Juncker é criar empregos e fomentar o crescimento, tendo a Comissão tomado a iniciativa de relançar o diálogo social na UE em 2015. O trabalho digno também figura no Plano de Investimento para a Europa e foi adotado pelo Banco Europeu para a Reconstrução e Desenvolvimento, bem como

³² ADB, *ILO reaffirm support for core labor standards*, declaração conjunta pelo Presidente do BAD e pelo Diretor-Geral da OIT (Manila, 2012).

³³ BAD: *Strategy 2020: The long-term strategic framework of the Asian Development Bank 2008–2020* (Manila, 2008).

³⁴ Comissão Europeia: *Promover um trabalho digno para todos: Contributo da União Europeia para a realização da agenda do trabalho digno no mundo*, Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, 24 de maio de 2006, COM(2006)249.

³⁵ Comissão Europeia: *Europa 2020: Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo*, Comunicação da Comissão, COM(2010)2020.

³⁶ Comissão Europeia: *Aumentar o impacto da política de desenvolvimento da UE: uma Agenda para a Mudança*, Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, 13 de novembro de 2011, COM(2011)637.

³⁷ Comissão Europeia: *Uma recuperação geradora de emprego*, Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, 18 de abril de 2012, COM(2012)173.

³⁸ UE: *Comércio para todos: Rumo a uma política mais responsável em matéria de comércio e de investimento* (Bruxelas, 2015).

pelo Banco Europeu de Investimento (BEI).³⁹ Desde 2008, o apoio da Comissão Europeia aos projetos da OIT ultrapassou 165,8 milhões de USD (ver figura 2.6).⁴⁰

4.3. A cooperação da OIT com os agrupamentos de Estados

198. Os Grupos de Estados, tais como o G77, o G20, o G15, o G8 e o G7+ (grupo de Estados frágeis),⁴¹ reconhecem cada vez mais a necessidade de dar especial atenção à criação de trabalho digno. Da mesma forma que ocorre com as instituições económicas internacionais, a cooperação da OIT com estes grupos tem sido orientada pelo apelo formulado na Declaração para avaliar os efeitos das políticas comerciais e dos mercados financeiros no emprego e para colocar o trabalho digno no centro das políticas económicas.⁴²

199. A OIT foi convidada a participar nas Cimeiras do G20 desde 2009. Desde essa data, o G20 tem manifestado o seu reconhecimento e apoio a uma abordagem integrada para o trabalho digno no sistema multilateral, uma vez que a OIT participa agora nas reuniões dos «sherpas», sendo-lhe cada vez mais solicitado para prestar recomendações técnicas e apresentar relatórios de apoio à sua ação. Os constantes apelos da OIT para a adoção de uma abordagem integrada e coerente relativamente ao emprego e às políticas sociais estão amplamente refletidos no Comunicado de imprensa dos líderes do G20 na Cimeira de Antália de 2015,⁴³ e numa série de relatórios preparados recentemente pelo *Bureau* (frequentemente em colaboração com outras organizações internacionais), disponíveis nos *sítios* na Internet do G20 e da OIT.

200. A dimensão social das políticas económicas e da respetiva incidência em termos de emprego são agora sistematicamente abordadas nos trabalhos do G20, com a realização de reuniões dos Ministros do Trabalho e do Emprego do G20 desde 2010 e a criação, em 2014, do Grupo de Trabalho para o Emprego do G20 como órgão permanente. As declarações ministeriais no seguimento das reuniões anuais dos Ministros do Trabalho e do Emprego do G20 refletem as posições da OIT em diferentes domínios. A OIT também participa ativamente no Grupo de Trabalho das Finanças e no Grupo de Trabalho para o Desenvolvimento do G20. Tal como acontece noutras áreas de sensibilização reforçada, a influência crescente da OIT resulta de vários fatores, incluindo a produção de estatísticas de qualidade, investigação sólida e análise de políticas baseada em dados concretos, bem como uma melhoria da coordenação interna e da coerência das políticas em todo o *Bureau*, com base na sua nova estrutura organizacional.

201. Em geral, as análises da OIT, muitas vezes preparados em colaboração com o Grupo do Banco Mundial, as Nações Unidas, a Conferência das Nações Unidas sobre o Comércio e o Desenvolvimento (UNCTAD), a OCDE e o FMI, tem resultado num aumento da convergência entre os organismos, em certos casos relativamente a questões essenciais do mandato da OIT, tais como o impacto negativo da desigualdade dos rendimentos sobre o crescimento, bem como o papel fundamental desempenhado pelas políticas de proteção social e do mercado de trabalho na luta contra a desigualdade.

202. O Grupo dos Sete (G7 - anteriormente G8) já não desempenha o papel de coordenador das políticas económicas internacionais desde a criação do G20. No entanto, em 2015, o G7 convidou a OIT a participar na preparação de um Fundo Visão Zero cujo objetivo é promover a segurança e

³⁹ Em 2015, a OIT e o BEI assinaram um Memorando de Entendimento para reforçar e ampliar a cooperação entre as duas organizações no âmbito do emprego e das questões sociais.

⁴⁰ OIT: *The ILO and the EU, partners for decent work and social justice: Impact of ten years of cooperation* (Bruxelas, 2012).

⁴¹ Em março de 2014, durante um Painel de Alto Nível sobre o Trabalho Digno nos Estados Frágeis, a OIT e o G7+ assinaram um Memorando de Entendimento relativo a uma parceria de cooperação para a criação de emprego, desenvolvimento de competências, proteção social, cooperação Sul-Sul e triangular, migração e supervisão do mercado de trabalho.

⁴² Declaração, Parte II(C).

⁴³ *Comunicado de imprensa dos líderes do G20, Cimeira de Antália, 15-16 de novembro de 2015.*

e a saúde no trabalho nas cadeias de abastecimento mundiais. Esta iniciativa inclui ações coletivas das organizações de trabalhadores, empresas e governos a nível local e mundial, sob a direção da OIT e em colaboração com o Grupo do Banco Mundial, o Centro de Comércio Internacional, a OCDE e as Nações Unidas.⁴⁴

203. Nos últimos anos, os BRICS alargaram as suas prioridades de forma a incluir as questões relativas ao emprego. O primeiro passo foi marcado pela primeira reunião de Ministros do Trabalho e do Emprego dos países BRICS, organizada pela presidência russa em janeiro de 2016. A declaração ministerial adotada nesta reunião centra-se na formalização do emprego e das empresas, no desenvolvimento das competências e na qualidade das estatísticas do emprego e do trabalho. Anteriormente, já tinha sido assinada em 2012 uma Declaração dos Ministros do Trabalho e do Emprego da Índia, Brasil e África do Sul pelos representantes do governo desses três países.⁴⁵

4.4. Agentes não estatais

204. No período em análise, foi registado um aumento do impacto económico e social das empresas privadas, tanto a nível nacional como internacional. As medidas não estatais tomadas a nível internacional, regional e nacional têm vindo a assumir uma importância crescente na concretização dos objetivos económicos e sociais. Os donativos e outras iniciativas de ONG, fundações, parcerias multilaterais e alianças baseadas em interesses comuns têm-se multiplicado e proliferado. Por outro lado, tem-se assistido ao aumento do número de empresas à procura de formas de criar valor partilhado e de contribuir para o desenvolvimento sustentável.⁴⁶

205. Neste contexto, e a fim de responder ao apelo que lhe foi lançado na Declaração para desenvolver «novas parcerias com entidades não estatais e atores económicos, como empresas multinacionais e sindicatos que operem a nível setorial à escala global»,⁴⁷ a OIT intensificou a sua colaboração com os deputados,⁴⁸ os líderes empresariais e sociais, os agentes setoriais e os intervenientes na cadeia de abastecimento a nível mundial, bem como outras entidades não estatais, entre outros. A nível setorial, as reuniões setoriais tripartidas da OIT continuaram a facilitar a concertação entre os governos e as organizações de trabalhadores e de empregadores que operam em 22 setores a nível mundial.

Acordo sobre a Segurança contra Incêndios e dos Edifícios no Bangladesh

Dois exemplos de parcerias especialmente inovadoras celebradas entre as EMN e os sindicatos que operam a nível setorial mundial são o Acordo sobre a Segurança contra Incêndios e dos Edifícios no Bangladesh, assinado por federações sindicais mundiais e as EMN da indústria do vestuário no Bangladesh, e outro pacto semelhante, nomeadamente a Aliança para a Segurança dos Trabalhadores no Bangladesh. Através do Acordo, as organizações de trabalhadores, os proprietários de fábricas, as ONG, a sociedade civil, as associações setoriais, as instituições de ensino e de formação e o Governo do Bangladesh colaboram para inspecionar fábricas e assegurar que as melhorias em matéria de segurança sejam tecnicamente sólidas, eficazes e sustentáveis. Ambas as iniciativas surgiram como resposta ao desmoronamento do Rana Plaza, que matou 1.129 trabalhadores, e foram concebidas com o objetivo de melhorar a segurança e saúde no setor do pronto-a-vestir no Bangladesh. O Acordo representa

⁴⁴ *Action for Fair Production*, Declaração Ministerial, Reunião dos Ministros do Emprego e Desenvolvimento do G7, Berlim, 2015.

⁴⁵ *Declaração dos Ministros do Trabalho e Emprego do IBSA* (Índia, Brasil e África do Sul) (Genebra, 2012).

⁴⁶ O conceito de valor partilhado foi definido por M.E. Porter e M.R. Kramer: «Creating shared value», na *Harvard Business Review*, jan./fev. de 2011.

⁴⁷ Declaração, Parte II(A) v).

⁴⁸ Neste contexto, a OIT desenvolveu uma cooperação com a União Interparlamentar, o Parlamento Latino-Americano, o Parlamento Europeu e o Parlamento Pan-Africano.

um novo modelo de cooperação da OIT: a Organização presta apoio na concepção, negociação e implementação do Acordo e atua como presidência neutra do Comité Diretivo, proporcionando conhecimentos ao nível técnico e normativo, e convocando as reuniões, mas sem ser parte da iniciativa. Um acordo semelhante foi celebrado com agentes económicos internacionais. Preparado pela OIT e assinado pelo Governo do Bangladesh e pela indústria do setor e sindicatos locais, este acordo tem beneficiado das competências técnicas da OIT para avaliar as reclamações e o pagamento de indemnizações às vítimas do desastre do Rana Plaza ou, no caso dos falecidos, aos seus dependentes.

206. Desde 2009, a OIT intensificou a sua cooperação com as EMN, sobretudo em relação à promoção de empresas sustentáveis, seguindo as orientações da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (Declaração EMN). As medidas tomadas neste contexto permitiram realizar progressos nas atividades de sensibilização e reforço de capacidades, na assistência a nível nacional, na promoção a nível setorial e em colaboração com outras organizações internacionais. Desde 2009, os pedidos recebidos pelo Serviço de Assistência às Empresas da OIT em matérias das Normas Internacionais do Trabalho aumentaram de forma considerável, tal como as visitas ao seu *sítio* na Internet.⁴⁹ Para responder às preocupações de que a Declaração EMN e o seu seguimento não refletiam plenamente as realidades atuais da globalização e do desenvolvimento sustentável, o Conselho de Administração solicitou ao *Bureau* que sugerisse formas para rever a Declaração EMN.⁵⁰

207. O programa Better Work, estabelecido entre a OIT e a Sociedade Financeira Internacional em 2009, intervém nas cadeias de abastecimento mundiais e aplica um programa próprio em oito grandes países fornecedores. Nestes países, colabora com as fábricas locais e com os mandantes tripartidos, com os vários parceiros para o desenvolvimento, os sindicatos setoriais mundiais e mais de 60 distribuidores e marcas de vestuário internacionais. O programa supervisiona e elabora relatórios sobre o respeito pelas regras nas fábricas, reforça a capacidade dos gestores para implementar condições de trabalho e salários dignos, promove os princípios e direitos fundamentais no trabalho e a segurança no local de trabalho e oferece formação a trabalhadores e empregadores. O diálogo social é uma componente essencial da estratégia do programa Better Work, que abrange a constituição de comités bipartidos e a dinamização do diálogo entre os gestores e os representantes dos trabalhadores a nível fabril, e ainda a supervisão do programa nacional por um comité tripartido. Desde a sua implementação no Camboja em 2001, o programa tem promovido melhorias na conformidade com a legislação laboral nacional e com as normas fundamentais do trabalho, sobretudo ao nível dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e da igualdade de género, em empresas e fábricas dos setores do vestuário e do calçado que empregam mais de 3 milhões de trabalhadores. Foi demonstrado que o aumento dos salários e das remessas reduz a pobreza nos agregados familiares dos trabalhadores das fábricas abrangidas pelo programa.

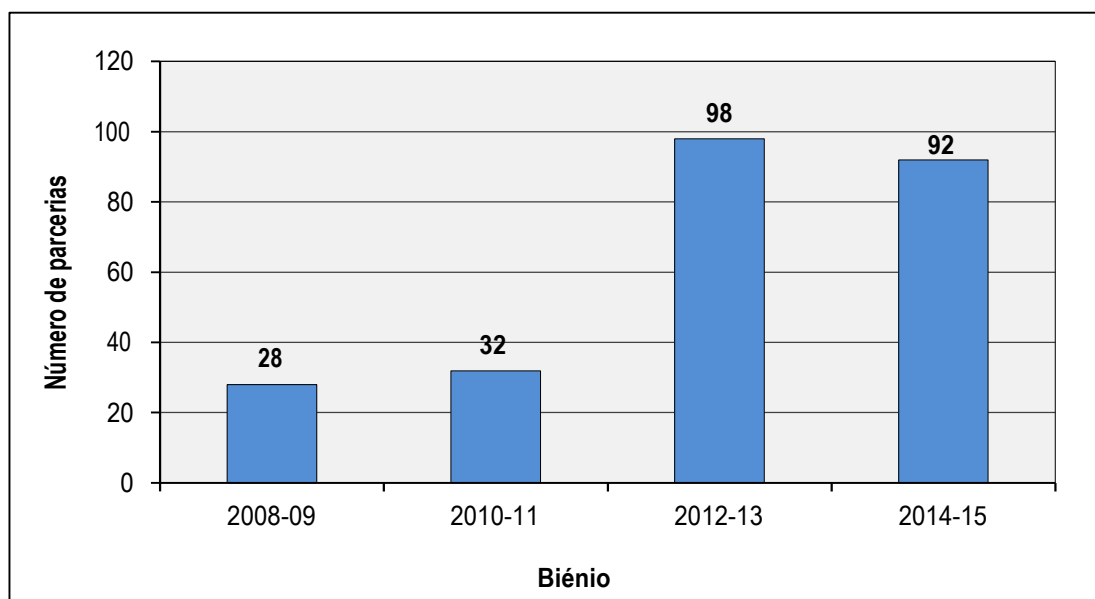
208. O programa Promoção de Empresas Competitivas e Responsáveis, o Programa Internacional para a Erradicação do Trabalho Infantil e o Programa Especial de Ação de Combate ao Trabalho Forçado também desenvolveram parcerias inovadoras com empresas relativas aos temas e às questões que respeitam especificamente às suas cadeias de abastecimento e que contribuem para um ou mais dos objetivos estratégicos. Em 2015, 11 EMN foram as primeiras a aderir à Carta da Rede Mundial da OIT de Empresas e Deficiência, tendo a OIT ajudado a lançar uma Rede Mundial de Empresas para os Pisos de Proteção Social com as EMN, as organizações de empregadores e as fundações empresariais.

⁴⁹ Cerca de dois terços dos pedidos recebidos pelo Serviço de Assistência (mais de 1.000 desde 2010) foram de EMN.

⁵⁰ OIT: *Update on the implementation of the promotional framework and follow-up to the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, including ILO collaboration with other intergovernmental and international organizations*, Conselho de Administração, 325.^a Sessão, Genebra, out.-nov. de 2015, GB.325/POL/9, par. 31.

209. De modo geral, as parcerias público-privadas tornaram-se uma característica cada vez mais importante da cooperação para o desenvolvimento da OIT durante o período em análise. Desde a adoção em 2006 dos princípios básicos da OIT que regem as parcerias público-privadas,⁵¹ foram desenvolvidas mais de 250 parcerias inovadoras com empresas, fundações, universidades, grupos de reflexão e outros agentes não estatais. A maioria destas parcerias tem promovido o emprego (35%), seguido por normas e diálogo social (26%, respetivamente). Em consonância com os princípios orientadores e as decisões tomadas pelo Conselho de Administração,⁵² tem havido um deslocamento de iniciativas isoladas para parcerias mais direcionadas para áreas com maior potencial para alcançar uma mudança sistémica numa cadeia de abastecimento ou setor, com a participação ativa dos membros tripartidos.⁵³

Figura 4.2. Número de parcerias público-privadas com a participação da OIT (2008-15)



210. Com vista a promover a coerência com as suas normas no contexto de normalização à escala mundial e a nível setorial, a OIT celebrou um novo acordo com a Organização Internacional de Normalização (ISO) em 2014, destinado a promover as normas ISO em áreas de especialização da OIT que são coerentes com as normas internacionais do trabalho pertinentes. A primeira aplicação do acordo consistiu na elaboração de uma norma ISO em sistemas de gestão da saúde e segurança no trabalho, a qual deverá ser analisada pelo Conselho de Administração em novembro de 2016. A partir desta experiência, o Conselho de Administração decidirá se a coordenação é viável na formulação de normas setoriais em matéria de política social que se sobrepõem às normas da OIT.

211. De um modo geral, a proliferação de iniciativas privadas ao nível de normas constitui um fenómeno de importância crescente para a OIT. Essas iniciativas têm, por vezes, um grande número de aderentes e podem ser aplicadas em várias cadeias de abastecimento abrangendo uma série de países. No entanto, nem sempre incorporam os objetivos da OIT de forma consistente ou aplicam corretamente as normas da OIT, não estando os mandantes da OIT frequentemente

⁵¹ OIT: *Conclusions concerning technical cooperation*, em *Provisional Record* n.º 19, Conferência Internacional do Trabalho, 95.ª Sessão, Genebra, 2006.

⁵² OIT: *An analysis of public-private partnerships (PPPs)*, Conselho de Administração, 320.ª Sessão, Genebra, março de 2014, GB.320/INS/5/2.

⁵³ OIT: *ILO and public-private partnerships* (Genebra, PARDEV, 2014).

envolvidos na sua concepção, implementação ou monitorização.

212. No que se refere aos líderes empresariais e sociais, o Fórum Económico Mundial (FEM) é um exemplo da importância das parcerias multipartidas com agentes não estatais, reunindo líderes políticos, empresariais e outros para desenhar os programas mundiais, regionais e setoriais. A OIT participou em várias reuniões dos designados «Global Agenda Councils» do FEM, entre eles, o Conselho dedicado ao futuro do emprego, constituído recentemente.

213. Em junho de 2014, o Conselho de Administração adotou uma estratégia com vista a uma cooperação mais ampla com o setor privado no sentido da implementação da iniciativa das empresas, uma das sete iniciativas do centenário propostas pelo Diretor-Geral em 2013.⁵⁴ Constatando que as empresas produtivas, rentáveis e sustentáveis são fundamentais para o desenvolvimento económico e o emprego sustentáveis, e reconhecendo que se tem vindo a assistir a um crescimento significativo do investimento direto estrangeiro e a uma forte concentração setorial que reforça o poder das EMN, a estratégia propõe uma abordagem mais coerente de cooperação com as empresas a fim de desenvolver políticas e práticas relativas às empresas e às cadeias de abastecimento, ao aumento dos conhecimentos e da divulgação, bem como à participação em iniciativas internacionais sobre o comportamento das empresas.

4.5. Observações e desafios

214. Inúmeras resoluções e declarações emanadas das principais organizações e grupos internacionais e regionais de Estados refletem o reconhecimento e o apoio crescente ao sistema multilateral para uma abordagem integrada do trabalho digno desde a adoção da Declaração, que culminou com a adoção da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. O trabalho digno e, particularmente, o emprego e a proteção social são considerados por todas as agências consultadas na preparação do presente relatório como cada vez mais importantes para o crescimento, a criação de emprego e o desenvolvimento sustentável.

215. No entanto, a forma de aplicação dos seus mandatos determina largamente a possibilidade de uma maior coerência com a abordagem integrada proposta pela Declaração, bem como de uma colaboração com a OIT e respetivos mandantes. Embora as Comissões Regionais das Nações Unidas e as organizações regionais, como a OEA, a UE e a UA, tenham tomado medidas com vista à prossecução da totalidade dos quatro objetivos estratégicos de forma integrada como parte do seu trabalho de promoção da integração regional, as medidas tomadas por e com outras organizações internacionais e regionais têm sido mais dispersas, em particular no que se refere aos objetivos estratégicos em matéria de diálogo social e princípios e direitos fundamentais no trabalho. Apesar de uma maior colaboração com as instituições económicas internacionais ter resultado numa maior coerência das políticas (tendo o G20 desempenhado um papel importante neste sentido), a promoção do trabalho digno nas instituições financeiras depende em maior medida de uma rede de altos funcionários empenhados do que de parcerias institucionais ou mecanismos de colaboração bem estabelecidos. O roteiro para a colaboração entre a OIT e o Banco Mundial constitui uma exceção notável a este respeito.

216. Ainda há muito a fazer para desenvolver a coerência das políticas relacionadas com a Agenda para o Trabalho Digno no seio das organizações regionais e dos grupos de Estados e entre estas organizações. Para fazer face a essa situação, as resoluções, as declarações e os relatórios que reconhecem a importância do trabalho digno devem ser acompanhados por decisões dos órgãos dirigentes das respetivas instituições para incorporar as prioridades do trabalho digno nos seus quadros de ação e programação, bem como para afetar os recursos necessários para integrar o

⁵⁴ OIT: *Strategy for wider ILO engagement with the private sector*, Conselho de Administração, 321.ª Sessão, junho de 2014, GB.321/INS/6.

trabalho digno nas suas políticas e atividades. Neste sentido, é primordial que os governos reforcem a coordenação entre os diferentes ministérios com vista a melhorar a coerência das políticas e promover o trabalho digno de forma consistente na sua qualidade de membros de organizações internacionais e regionais e de grupos de Estados.

217. Permanece um desafio refletir sobre o compromisso de alto nível nas políticas e programas que produzem resultados concretos a nível do trabalho digno e promovem a justiça social a nível nacional. O aumento relativo da coerência das políticas em toda a Organização das Nações Unidas deverá ser acompanhado por uma maior coerência com as instituições económicas internacionais e entre os ministérios competentes a nível nacional. Nos países em vias de desenvolvimento, uma abordagem integrada para o trabalho digno tem frequentemente enfrentado dificuldades decorrentes da ausência dos membros tripartidos em consultas entre as instituições económicas internacionais e os Ministérios das Finanças e da Economia, ou entre o PNUD e os Ministérios de Planeamento. Além disso, a cooperação entre as instituições nos países mais pobres e mais afetados pela crise tem sido descrita como ocasional, tendo a pertinência do trabalho digno sido questionada em tais países, bem como nos mercados de trabalho em que «informal é a nova norma».

218. Assim, é necessária uma abordagem mais sistemática para persuadir estas instituições de que a Agenda para o Trabalho Digno está relacionada com os seus mandatos e prioridades. A nível dos países, deveria ser possível um maior progresso com o Grupo do Banco Mundial, com base nos seus novos objetivos duplos de eliminação da pobreza e aumento da prosperidade partilhada. As preocupações com o crescimento da economia informal e feminização de uma mão-de-obra informal e marginalizada oferecem uma oportunidade para a prossecução dos trabalhos com as instituições económicas internacionais, à medida que a OIT implementa o seguimento da Recomendação n.º 204. Os representantes consultados na preparação do presente relatório instaram a OIT a melhorar a sua investigação e análise baseada em dados empíricos para melhorar o nível de compreensão das intervenções e políticas de trabalho digno que funcionam melhor nos contextos específicos de cada país.

219. A colaboração com os agentes não estatais tem sido em grande parte impulsionada por eventos e ocasiões propícias, e não por uma estratégia global e coordenada para melhorar a eficácia dos programas e atividades da OIT ou para promover os objetivos estratégicos. Num contexto de crescente concorrência por recursos e proliferação de alianças e parcerias com os agentes não estatais, é cada vez mais importante para o *Bureau* dar prioridade às iniciativas que apoiarão e desenvolverão uma abordagem estratégica e seletiva no que respeita às parcerias com organizações internacionais regionais e outros agentes não estatais internacionais que podem contribuir para a implementação da abordagem integrada do trabalho digno.

220. À luz dos desafios e oportunidades da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, é particularmente importante:

- ❑ Contribuir para o quadro de seguimento e avaliação da Agenda 2030 através dos contributos dos relatórios nacionais que avaliam os progressos e identificam os desafios, bem como dos relatórios regionais e mundiais que servirão de base às avaliações anuais do Fórum Político de Alto Nível sobre Desenvolvimento Sustentável.
- ❑ Desenvolver indicadores de trabalho digno adequados para as 169 metas dos 17 ODS e garantir a prestação de orientações e o apoio aos institutos nacionais de estatística para reunir, analisar e divulgar esses indicadores de trabalho digno. A OIT empenhou-se ativamente nas atividades mundiais da Comissão Estatística das Nações Unidas para garantir que um conjunto principal de indicadores de trabalho digno é adotado como parte integrante do conjunto final de indicadores, o que requer uma ação e apoio subsequentes para permitir à OIT e aos seus mandantes abordar as diversas realidades e necessidades de cada Membro neste contexto relativamente à totalidade dos quatro objetivos estratégicos.

- ❑ Liderar ou participar em parcerias inovadoras multipartidas e em alianças temáticas com os parceiros sociais, à imagem da Parceria para Ação pela Economia Verde ou da Iniciativa Global para o Emprego Digno dos Jovens. Ao assumir a liderança nas parcerias e alianças ligadas ao Objetivo 8 relativo ao trabalho digno e aos objetivos relacionados com o trabalho digno, a OIT garantirá que esse objetivo é implementado em consulta com os parceiros tripartidos.

221. De um modo geral, o reforço da capacidade da OIT e dos mandantes tripartidos é fundamental para garantir que estes possam contribuir para uma abordagem integrada do trabalho digno nas estratégias nacionais, novas ou revistas, de desenvolvimento sustentável. Muitos Membros já estão a elaborar ou atualizar as estratégias de desenvolvimento nacionais ou as políticas económicas e sociais em consonância com os ODS. Espera-se um volume significativo de pedidos de assistência técnica para a integração da perspetiva de trabalho digno nessas estratégias. Isto também exigirá uma colaboração mais estreita com as equipas nacionais das Nações Unidas, assim como uma atenção especial para garantir que os programas nacionais das instituições económicas internacionais de apoio às estratégias nacionais de desenvolvimento sustentável contribuem para uma abordagem integrada do trabalho digno.

Capítulo 5

Desenvolver plenamente o potencial da Declaração

5.1. Impacto constatado e desafios futuros

222. Embora o compromisso sustentado durante um longo período de tempo seja necessário para alcançar o seu potencial máximo, a presente revisão demonstra que a Declaração tem tido um impacto significativo desde a sua adoção. Os seus objetivos e princípios têm servido de ponto de referência para os Membros e as organizações internacionais e regionais e como um quadro para os serviços prestados pela OIT. Os Membros reconhecem a sua importância e expressam o seu apoio constante à Declaração e o seu interesse comum na respetiva implementação futura.

223. A Declaração tem desempenhado um papel importante na abordagem das consequências sociais da crise económico-financeira e dos desafios a nível nacional, regional e mundial. As políticas de comércio, investimento e migração estão cada vez mais associadas ao trabalho digno na ação regional e entre os Estados, incluindo grupos como o G20 e os Governos dos BRICS. O lugar central que o trabalho digno ocupa na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável é um dos efeitos mais tangíveis da ação da OIT na promoção de uma abordagem integrada, conforme preconizado na Declaração.

224. Os Membros adotaram diversas medidas para promover o trabalho digno, tanto a nível individual como de forma coordenada. Os parceiros para o desenvolvimento, tradicionais ou emergentes, têm proporcionado recursos significativos para apoiar os esforços dos outros membros, sendo que o número de países com DWCP tem vindo a aumentar. Em simultâneo, os Membros têm enfrentado escolhas complexas nos seus esforços a favor do trabalho digno. É necessário trabalho adicional para aumentar o conhecimento e a compreensão da Declaração enquanto instrumento para orientar a ação futura e para implementar os seus princípios na prossecução dos objetivos estratégicos. O estabelecimento de indicadores e estatísticas adequadas para acompanhar e avaliar os progressos face aos objetivos estratégicos também exige maiores esforços. A OIT pode ainda continuar a apoiar os Membros a reforçar a sua capacidade institucional e a fortalecer a coordenação através do diálogo social e da coerência das políticas a nível nacional, regional e mundial. O desenvolvimento de uma abordagem integrada exige redobrar os esforços para promover os princípios e direitos fundamentais no trabalho, como direitos e condições necessárias, para aumentar a ratificação e aplicação das normas internacionais de trabalho e ainda para fomentar empresas sustentáveis através de um ambiente propício ao seu desenvolvimento.

225. A Declaração gerou um compromisso contínuo da OIT nas reformas para melhorar a sua governação, aumentar a sua pertinência, alcançar a excelência técnica e a eficiência e gerar maior impacto. A OIT reviu e adaptou algumas das suas práticas institucionais, começando pela implementação do sistema de debates recorrentes. É possível fazer mais, com base nos progressos alcançados, para melhorar as modalidades e o seguimento desses debates e aumentar o seu valor, tanto como ferramenta de conhecimento como de governação. As medidas em curso para

melhorar o funcionamento da Conferência e do Conselho de Administração foram bem acolhidas. Os esforços contínuos têm-se centrado na reforma dos sistemas de gestão com a introdução de quadros de programação mais específicos, gestão baseada em resultados e sistemas de supervisão, bem como uma nova iniciativa para agilizar os processos institucionais.

226. A política normativa da OIT está a ser implementada em resposta ao apelo lançado na Declaração para reforçar a sua pertinência no mundo do trabalho. São necessárias medidas adicionais para assegurar que as normas desempenham o seu papel crucial de realização dos objetivos da OIT. Os progressos alcançados permitiram reforçar o trabalho analítico do *Bureau* a fim de desenvolver uma massa crítica de estudos empíricos e de aconselhamento em matéria de políticas para auxiliar os Membros a concretizar os objetivos da Declaração em função das suas circunstâncias nacionais específicas e em coordenação entre si. Os Membros têm usado os Programas para o Trabalho Digno por País (DWCP) para prosseguirem uma abordagem integrada e a cooperação técnica tem sido determinante para este efeito. Ainda há muito a fazer para diversificar as fontes de financiamento para a cooperação técnica, para implementar uma abordagem mais estratégica no desenvolvimento da capacidade dos Membros e para integrar plenamente a igualdade de género e a não discriminação nos serviços prestados aos mandantes.

227. O trabalho digno, e mais particularmente os objetivos estratégicos em matéria de emprego e proteção social, são encarados pelas instituições internacionais e regionais consultadas na preparação deste relatório como sendo cada vez mais importantes para o crescimento, a criação de emprego, as sociedades inclusivas e o desenvolvimento sustentável. A convergência entre a OIT e o Grupo do Banco Mundial tem crescido, em parte devido à base de conhecimentos da OIT sobre o emprego e as questões sociais e à sua experiência no terreno. As contribuições solicitadas à OIT e às instituições económicas internacionais pelo G20 e os BRICS promovem a convergência institucional internacional e a consulta entre as instituições a nível nacional. A adoção de uma abordagem mais estratégica e direcionada às parcerias poderá ajudar a otimizar as contribuições para o trabalho digno por parte das organizações internacionais e regionais e dos agentes não estatais.

228. Uma maior coerência das políticas e uma colaboração mais profunda entre a OIT, as Nações Unidas e outras organizações internacionais e regionais que trabalham a nível nacional e multilateral contribuiriam para apoiar ainda mais os Membros nos seus esforços para refletir os compromissos internacionais nas políticas e nos programas que geram resultados concretos em termos de trabalho digno a nível nacional. A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável representa uma oportunidade única para os Membros conceberem e financiarem planos de desenvolvimento sustentável em consulta com os mandantes para reforçar uma abordagem totalmente integrada ao trabalho digno.

5.2. Preparar a OIT para o seu segundo século

229. À luz da sua avaliação, facilitada pelo presente relatório, espera-se que a Conferência retire conclusões relativas à «à pertinência de futuras avaliações e à oportunidade de desencadear as formas de ação apropriadas».¹ Os elementos seguintes oferecem uma base para apreciação desta questão.

5.2.1. Áreas de ação específica para melhorar a implementação da Declaração

1. *Sensibilização, intercâmbio de experiências, reforço dos conhecimentos e promoção*

- i) melhorar a compreensão da contribuição da abordagem integrada ao trabalho digno para o desenvolvimento sustentável e a sua aplicação prática através da investigação, do intercâmbio de informações e do debate tripartido, com ênfase na sensibilização para a utilidade do papel

¹ Declaração, Anexo, Parte III(D).

das normas internacionais do trabalho como um meio útil para alcançar os quatro objetivos estratégicos;

- ii) elaborar políticas e ferramentas concretas e práticas para apoiar os esforços envidados na prossecução integrada dos quatro objetivos estratégicos a nível nacional, inclusivamente através de planos de desenvolvimento nacionais;
- iii) melhorar a compreensão da importância dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, criando condições para a concretização plena da totalidade dos objetivos estratégicos e para a promoção do progresso económico e social.

2. *Melhoria do sistema de debates recorrentes*

- i) Reforçar a dupla função dos debates recorrentes enquanto instrumento de conhecimento e de governação para compreender e responder melhor às necessidades dos Membros, incluindo:
 - a) alinhar ainda mais os relatórios do *Bureau* com os objetivos da Declaração, utilizando todos os meios disponíveis, com base numa melhor coordenação no seio do *Bureau*;
 - b) conferir à comissão incumbida do debate recorrente o estatuto de comissão permanente da Conferência com um nome e mandato específicos;
 - c) organizar uma primeira fase de debates recorrentes interativos com uma participação mais ampla para a partilha de experiências e uma segunda fase tripartida centrada nas prioridades para o futuro;
 - d) pôr em prática os resultados dos debates recorrentes no trabalho do Conselho de Administração, no programa e orçamento e no plano estratégico; e
 - e) convidar as organizações internacionais, regionais e outras a participar nos debates recorrentes para partilhar conhecimentos e refletir sobre as modalidades de uma colaboração.
- ii) Orientar o Conselho de Administração na sua determinação do próximo ciclo de debates recorrentes.

3. *Coordenação de todos os meios de ação da OIT*

- i) Os meios adicionais para apoiar os Membros nos seus esforços para continuarem a prossecução integrada dos objetivos estratégicos para o trabalho digno poderia incluir:
 - a) continuar a reforma da Conferência e do Conselho de Administração e iniciar a reforma das reuniões regionais;
 - b) reforçar o papel das normas internacionais do trabalho na prossecução integrada dos quatro objetivos estratégicos, nomeadamente através da implementação do Mecanismo de Revisão de Normas e do apoio continuado aos esforços dos Membros para alcançar uma ratificação mais ampla e a aplicação efetiva das normas da OIT com base no trabalho do sistema de supervisão;
 - c) reforçar a programação estratégica, recentrando as prioridades, mediante o recurso a uma tipologia global diferenciada de Estados-Membros com necessidades similares, utilização de indicadores de trabalho digno enquanto objetivos e critérios de medição em programas e orçamentos futuros, bem como formulação de uma nova geração de DWCP; e
 - d) adotar uma abordagem renovada, global e coordenada ao reforço de capacidades institucionais para os mandantes tripartidos e os funcionários da OIT através de uma base de conhecimentos reforçada e da partilha de conhecimentos.

4. *Alavancar as parcerias*

- i) Desenvolvimento de uma abordagem mais estratégica para alavancar as parcerias mundiais, regionais e transfronteiriças, através de ações como:
 - a) reforçar a colaboração estratégica com os Membros e as organizações internacionais, regionais e outros organismos, e entre eles, mais particularmente com as Nações Unidas e as instituições económicas internacionais, bem como promover o diálogo entre as instituições a nível nacional e regional; e
 - b) promover o trabalho digno e as empresas sustentáveis através de parcerias mais sólidas e mais estratégicas com os parceiros para o desenvolvimento, a indústria e os sindicatos a nível setorial e com outros agentes económicos e não estatais.
- ii) Explorar formas através das quais a OIT pode prestar assistência aos Membros para promover os seus objetivos em conjunto no âmbito de processos de integração regional ou outros mecanismos de cooperação regional.

5. *Coerência das políticas*

- i) Reforçar e coordenar as atividades dos Membros para assegurar a coerência das políticas para o trabalho digno no contexto da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e do Acordo de Paris no âmbito da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre as Alterações Climáticas, através de ações como:
 - a) convocar um fórum tripartido da OIT sobre «O trabalho digno para o desenvolvimento sustentável», para que a OIT possa assumir a liderança relativamente aos objetivos relacionados com o trabalho digno (talvez durante a parte interativa do debate recorrente);
 - b) auxiliar os Estados-Membros e as instituições internacionais a «Promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos» (ODS 8) e a atingir as metas relacionadas com esse objetivo, tendo em conta os quatro objetivos estratégicos da OIT; e
 - c) incentivar os Estados-Membros a assegurar a participação plena dos parceiros sociais na formulação e implementação de planos nacionais de desenvolvimento sustentável baseados na concretização dos ODS, bem como em indicadores nacionais de trabalho digno para medir os progressos realizados.

5.2.2. Satisfazer a ambição universal por justiça social

230. No Prefácio da Declaração, a Conferência expressou a sua convicção de que a OIT desempenha um papel determinante para ajudar a promover e alcançar o progresso e a justiça social num ambiente marcado por mudanças. No atual contexto marcado por profundas transformações estruturais no mundo do trabalho e tendo em conta o lugar central ocupado pelo trabalho digno na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, deveria considerar-se a possibilidade de a Conferência emitir uma mensagem em que reafirmasse a importância que a Declaração continua a assumir e fornecesse orientações para a sua implementação.

231. O exposto levanta as seguintes questões:

- i) Quais são as opções para garantir que os métodos de trabalho da OIT são atualizados e adequados à sua finalidade no mundo do trabalho em mutação?
- ii) Quais são as ações necessárias para reforçar a implementação universal dos princípios e direitos fundamentais no trabalho como elementos centrais para uma globalização justa, nomeadamente do ponto de vista de uma maior coerência das políticas com as das outras organizações internacionais em causa?

- iii) Quais são as ações necessárias para promover o diálogo social e a cooperação tripartida enquanto elementos essenciais para alcançar a justiça social, nomeadamente através da participação dos mandantes e de outros agentes pertinentes numa abordagem integrada do trabalho digno, especialmente a nível nacional e setorial?