



3-6 Dez. **2019**

14.^a Reunião Regional Africana
Abidjan, Costa do Marfim

EMPRESAS MULTINACIONAIS, DESENVOLVIMENTO E TRABALHO DIGNO

Relatório sobre a promoção e a aplicação da Declaração Tripartida
de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social em África

EMPRESAS MULTINACIONAIS, DESENVOLVIMENTO E TRABALHO DIGNO

Relatório sobre a promoção e a aplicação da Declaração
Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais
e Política Social em África

Segundo ciclo de relatórios regionais (2018–2021)



Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2019

Primeira edição 2019

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal dos Direitos de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos dessas publicações sem autorização, desde que se indique a respetiva fonte. No que diz respeito aos direitos de reprodução ou de tradução, deve ser enviado um pedido para ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico: rights@ilo.org. Os pedidos desta natureza serão bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados junto de uma organização de direitos de reprodução poderão fazer cópias, de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o sítio www.ifrro.org, para conhecer a entidade reguladora no seu país.

ISBN 978-92-2-133790-4 (impresso)

ISBN 978-92-2-133775-1 (web pdf)

Também disponível em inglês: Multinational enterprises, development and decent work :report on the promotion and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in Africa,(ISBN 978-92-2-133787-4/ ISBN 978-92-2-133772-0 (web pdf) (print), Geneva, 2019; francês: *Entreprises multinationales, développement et travail décent: rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Afrique*, (ISBN 978-92-2-133789-8 (print) / ISBN 978-92-2-133774-4 (web pdf)), Geneva, 2019; em Árabe, (ISBN 978-92-2-133788-1 (print) / ISBN 978-92-2-133773-7 (web pdf)), Geneva, 2019.

المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق – تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في أفريقيا

As designações utilizadas nas publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática 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 responsabilidade pelas opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre os seus autores, e a publicação não constitui um aval, pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, às opiniões neles expressas.

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.

A informação sobre as publicações e produtos digitais da OIT podem ser obtidos através do sítio: www.ilo.org/publns.

Impresso na Suíça



Prefácio

Os relatórios regionais sobre a promoção e a aplicação da Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração sobre as empresas multinacionais) fazem parte integrante da promoção deste instrumento, a nível regional. A Declaração sobre as empresas multinacionais é o único instrumento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que fornece orientações diretas às empresas (multinacionais e nacionais), aos governos e às organizações de empregadores e de trabalhadores sobre política social e práticas inclusivas, responsáveis e sustentáveis, para o local de trabalho.

Entre 2014 a 2018, como parte da estratégia promocional da Declaração sobre as empresas multinacionais, foram produzidos relatórios regionais, correspondentes a um primeiro ciclo. Estes relatórios serviram de preparação para a 18.ª Reunião Regional Americana (Lima, Peru, 13–16 outubro 2014), a 13.ª Reunião Regional Africana (Adis Abeba, Etiópia, 30 novembro–3 dezembro 2015), a 16.ª Reunião Regional Ásia e Pacífico (Bali, Indonésia, 6–9 dezembro 2016), e a 10.ª Reunião Regional Europeia (Istambul, Turquia, 2–5 outubro 2017). Durante o Conselho de Administração de março de 2018, foi discutido um relatório global sobre as principais tendências e conclusões desses quatro relatórios e dos resultados das sessões extraordinárias realizadas durante estas Reuniões Regionais.

O presente relatório é o segundo de um novo ciclo de relatórios regionais, preparado no âmbito do instrumento operacional de acompanhamento regional da Declaração revista sobre as empresas multinacionais (2017), como descrito no Anexo II. O primeiro relatório regional do ciclo atual foi elaborado com vista à preparação da 19.ª Reunião Regional Americana (Panamá, 2-5 outubro 2018). O mecanismo regional de acompanhamento integra um relatório sobre a promoção e a aplicação da Declaração nos Estados-membros da OIT da região. Os relatórios regionais baseiam-se principalmente nos contributos fornecidos pelos governos e das organizações de empregadores e de trabalhadores desses Estados-membros, com base num questionário. Cada sessão especial durante as Reuniões Regionais da OIT propicia uma plataforma para o diálogo tripartido, para discussão das subseqüentes atividades promocionais a nível regional. A apresentação de relatórios realiza-se com base num ciclo de quatro anos, que culmina com a apresentação de um relatório ao Conselho de Administração no final de cada ciclo.

Neste relatório apresentam-se os contributos enviados pelos governos e pelas organizações de empregadores e de trabalhadores de África, e os elementos a considerar relativamente à posterior promoção e aplicação da Declaração na região. É nossa convicção que o relatório reforçará o diálogo entre governos e organizações de empregadores e de trabalhadores, contribuirá para a identificação de oportunidades e desafios para o trabalho digno, ligados ao investimento direto estrangeiro e às atividades nas áreas abrangidas pela Declaração sobre as empresas multinacionais, aos níveis nacional e regional, e facilitará troca de experiências e as lições a retirar.

A Unidade de Empresas Multinacionais e Compromisso Empresarial do Departamento de Empresas, responsável pela produção deste relatório, agradece aos governos e organizações de empregadores e de trabalhadores o tempo dedicado ao preenchimento e devolução dos questionários. Expressamos igualmente os nossos agradecimentos aos funcionários da sede da OIT e dos escritórios no terreno, em especial ao *Bureau* para as Atividades dos Empregadores e ao *Bureau* para as Atividades dos Trabalhadores, pelo apoio, orientação e contributos nas diferentes fases do processo de recolha de informação e desenvolvimento deste relatório.

VIC VAN VUUREN

Director

Departamento de Empresas

GITHA ROELANS

Responsável

Unidade de Empresas Multinacionais
e Compromisso Empresarial



Índice

Prefácio	iii
Agradecimentos	vii
Abreviaturas	viii
1. Introdução	1
2. A Declaração sobre as empresas multinacionais e a sua promoção e aplicação em África ..	3
2.1 Princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais	3
2.2 Instrumentos operacionais	5
2.3 Atividades regionais para a promoção e aplicação da Declaração sobre as empresas multinacionais	6
3. Tendências do investimento direto estrangeiro em África	9
3.1 Tendências do IDE	9
3.2 Mudanças no cenário do investimento em África	12
3.3 Zonas económicas especiais	13
3.4 Repensar quadros e políticas de investimento: integração regional	14
4. Promoção dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais em África	17
4.1 Sensibilização para os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais	18
4.2 Áreas mais relevantes da Declaração sobre as empresas multinacionais e iniciativas chave desenvolvidas por constituintes em África	21
4.2.1 Políticas gerais	21
4.2.2 Emprego	24
4.2.3 Formação	26
4.2.4 Condições de vida e de trabalho	27
4.2.5 Relações laborais	29
4.3 Diálogo e consulta sobre as atividades das empresas multinacionais	32
4.3.1 Governos	32



4.3.2	Organizações de empregadores.....	34
4.3.3	Organizações de trabalhadores.....	36
4.4	Promoção dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais.....	38
4.4.1	Governos.....	40
4.4.2	Organizações de empregadores.....	41
4.4.3	Organizações de trabalhadores.....	42
4.5	Outra informação.....	43
5.	Notas finais.....	45
	Referências.....	47
	Anexos.....	51
Anexo I.	Questionários para governos e organizações de empregadores e de trabalhadores....	51
Anexo II.	Lista de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores que responderam aos inquéritos.....	60
Anexo III.	Princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais.....	64
Anexo IV.	Lista de ratificações das Convenções fundamentais da OIT pelos Estados-membros de África.....	67
Anexo V.	Lista de ratificações de outras Convenções referidas na Declaração sobre as Empresas Multinacionais por Estados-membros de África.....	71



FIGURAS

Figura 4.1	Relevância atribuída pelos governos, pelas organizações de empregadores e de trabalhadores às áreas da Declaração sobre as empresas multinacionais (%) . . .	20
Figura 4.2	Diálogo e consulta, governos.	34
Figura 4.3	Diálogo e consulta, organizações de empregadores	35
Figura 4.4	Diálogo e consulta, organizações de trabalhadores.	37
Figura 4.5	Resumo dos eventos e iniciativas coorganizadas por governos, organizações de empregadores e de trabalhadores	39

QUADROS

Quadro. 3.1	Dez principais empresas investidoras por origem, destino e setores em África em 2018	11
Quadro 4.1	Comparação das taxas de resposta em 2015 e 2019	17
Quadro 4.2	Áreas abrangidas pela Declaração sobre as empresas multinacionais.	18
Quadro 4.3	Relevância atribuída às áreas da Declaração sobre as empresas multinacionais pelos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores (%)	19
Quadro 4.4	Eventos ou iniciativas de promoção dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais realizadas por governos, organizações de empregadores e de trabalhadores	38

CAIXAS

Caixa 3.1	Um tratado bilateral de investimento intra-africano com referências à Declaração sobre as empresas multinacionais	15
Caixa 4.1	Pontos focais nacionais para promover a Declaração sobre as empresas multinacionais a nível nacional	39



Agradecimentos

Este relatório foi preparado pela Unidade de Empresas Multinacionais e Compromisso Empresarial do Departamento de Empresas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Foi redigido por Amélie Duval, que coordenou todo o processo de produção, com a supervisão geral de Emily Sims e Githa Roelans. Josée Laporte prestou apoio técnico, com base na assistência técnica ao nível dos países na região de África, tendo os anexos sido preparados por Gildete Lima. O capítulo 3 sobre “Tendências do investimento direto estrangeiro em África” foi preparado por Marva Corley-Coulibaly, Pelin Sekerler-Richiardi e Pamphile Sossa do Departamento de Investigação da OIT. Os comentários do *Bureau* para as Atividades dos Empregadores e do *Bureau* para as Atividades dos Trabalhadores foram uma mais-valia para o relatório. Irina Akimova deu apoio administrativo, e a edição da versão inglesa do relatório esteve a cargo de John Dawson. Karin Barlet traduziu o relatório para francês. A versão em português foi traduzida por Ana Santos e revista por Ana Paula Rosa, do Escritório da OIT em Lisboa. A versão em árabe foi traduzida por El Hassane Sefraoui, editada e formatada pela Unidade de língua árabe do Setor de Documentação Oficial da OIT.

A Unidade de Produção, Impressão e Distribuição de Documentos e Publicações da OIT, forneceu um amplo apoio durante toda a fase de produção do relatório. Priscille Latchman foi a responsável pelo desenho da capa.



Abreviaturas

APE	Acordo de Parceria Económica
CEDEAO	Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental
Declaração (sobre Empresas Multinacionais)	Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social
IDE	Investimento Direto Estrangeiro
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
MNE	Empresa Multinacional
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização não governamental
PIB	Produto Interno Bruto
SADC	Comunidade de Desenvolvimento da África Austral
UEMOA	União Económica e Monetária da África Ocidental
USAID	Agência do Governo dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional
WAIPA	Organização Mundial das Agências de Promoção de Investimentos
ZEE	Zona Económica Especial



Introdução

Este relatório apresenta uma perspectiva geral das atividades desenvolvidas por governos, e organizações de empregadores e de trabalhadores dos Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho na região de África. Tem como objetivo sensibilizar e promover a aplicação das recomendações estabelecidas na Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração sobre as empresas multinacionais).

Foi elaborado com base na informação recolhida diretamente através de um questionário enviado aos governos e organizações de empregadores e de trabalhadores dos 54 Estados-membros da região, que estarão presentes na 14.ª Reunião Regional Africana a realizar na Costa do Marfim, entre 3-6 de dezembro de 2019. O questionário foi distribuído em fevereiro de 2019 através de vários canais. O limite para a receção das respostas ao questionário a incluir no relatório foi o dia 10 de maio de 2019.

A taxa de resposta foi ligeiramente inferior à taxa de 2015, durante o primeiro ciclo do acompanhamento da Declaração das Empresas Multinacionais em África. O número de respostas recebidas - num total de 53 - representando 26 países, e a variação das taxas de resposta dos grupos de inquiridos¹ - 31% dos governos, 13% dos empregadores e 31% dos trabalhadores - reflete uma imagem composta pelo interesse relativo atribuído pelos governos e organizações de empregadores e de trabalhadores, às orientações consagradas pela Declaração das empresas multinacionais, assim como pela necessidade de dar continuidade aos esforços de promoção do instrumento.

A contribuição do investimento direto estrangeiro (IDE) para o trabalho digno e o crescimento inclusivo é particularmente importante para o contexto africano. Ao longo dos últimos cinco anos, tanto nas entradas como nas saídas de IDE verificou-se, em média, um declínio de 2%. Embora a projeção do crescimento económico anual em África nos anos de 2019 e 2020 seja de aceleração, mais de metade dos trabalhadores na região ainda vive em pobreza extrema ou moderada, e este número deverá aumentar em, pelo menos, 10 milhões entre 2018 e 2020 (ILO, 2019a). A criação de mais e melhores empregos é um desafio crucial e uma motivação para que muitos governos procurem oportunidades oferecidas pelo IDE e pelo comércio. Isto é importante no contexto da Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, adotada em junho de 2019, que reconhece “o papel do setor privado como principal fonte de crescimento económico e criação de empregos” e “o papel das empresas sustentáveis como geradoras de emprego e promotoras de inovação e trabalho digno” (ILO, 2019b, pp. 4 e 2).

O presente relatório sobre a promoção e aplicação da Declaração sobre as empresas multinacionais em África está organizado da seguinte forma:

- O capítulo 2 fornece uma visão geral da Declaração sobre as empresas multinacionais, os seus princípios e instrumentos operacionais, destacando as atividades da OIT na região como apoio a governos, empregadores e trabalhadores na promoção e aplicação do instrumento.

¹ Inquiridos (do inglês *respondents*) referem-se neste relatório a governos, organizações de empregadores e de trabalhadores que responderam ao questionário.



- O capítulo 3 descreve as principais tendências do IDE na região e descreve sucintamente políticas e quadros de investimento, que podem aumentar a contribuição positiva do IDE e do comércio para o crescimento económico e o desenvolvimento inclusivo, limitando, ao mesmo tempo, os seus possíveis impactos negativos.
- No capítulo 4 analisam-se as respostas dos governos e das organizações de empregadores e de trabalhadores nos Estados-membros da OIT em África, obtidas a partir de um questionário, sobre a forma como promoveram e aplicaram os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais nos seus países.
- O capítulo 5 termina com observações sobre questões-chave e sugestões para uma melhor promoção da Declaração, com vista a alcançar, na região, uma aplicação mais ampla dos seus princípios.



A Declaração sobre as empresas multinacionais e a sua promoção e aplicação em África

2

2.1 Princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais

A Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração sobre as empresas multinacionais) estabelece princípios em matérias como o emprego, a formação, as condições de vida e de trabalho e as relações laborais, assim como políticas gerais que governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e empresas multinacionais devem aplicar, numa base voluntária. Como tal, é o único instrumento da OIT que presta orientações diretas a empresas nacionais e multinacionais, e é o único instrumento global, com base tripartida, sobre política social, que foi elaborado e adotado por governos, empregadores e trabalhadores de todo o mundo. O instrumento, adotado pela primeira vez em 1977, teve a sua alteração mais recente em março de 2017 (ILO 2017a).

O objetivo da Declaração sobre as empresas multinacionais é “incentivar as empresas multinacionais a contribuir positivamente para o desenvolvimento económico e social e para a concretização do trabalho digno para todos, bem como para atenuar e resolver as dificuldades que possam ser criadas pelas suas diversas atividades.” Esse objetivo é: “reforçado por legislação, políticas, medidas e ações adequadas, adotadas pelos governos, nomeadamente nos domínios da administração do trabalho e da inspeção do trabalho, bem como pela cooperação entre os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores de todos os países” (parágrafo 3). Os princípios não visam introduzir ou manter as desigualdades de tratamento entre empresas multinacionais e nacionais e refletem boas práticas para todas as empresas.

As orientações contidas na Declaração sobre as empresas multinacionais estão ancoradas nas normas internacionais do trabalho, e refletem as boas práticas nas áreas anteriormente mencionadas. A Declaração sublinha os papéis e as responsabilidades distintas que o Estado e as empresas têm para alcançar os seus objetivos, uma abordagem também inscrita nos *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” framework in the area of Human Rights* (Princípios orientadores sobre as empresas e os direitos humanos: implementação dos Parâmetros das Nações Unidas “Proteger, Respeitar e Reparar” na área dos direitos humanos) (United Nations, 2011).

A Declaração sobre as empresas multinacionais não apresenta uma definição legal, precisa, de empresas multinacionais, mas nelas inclui as empresas —total ou parcialmente pertencentes ao Estado ou ao setor privado — que detenham ou controlem a produção, distribuição, serviços ou outras unidades fora do país em que estão localizadas. Podem ser de grande ou de pequena dimensão, e podem ter as suas sedes em qualquer parte do mundo. Salvo indicação em contrário, o termo “empresa multinacional” é utilizado para designar as várias entidades (empresas-mãe ou entidades locais ou ambas, ou a organização como um todo) de acordo



com o grau de responsabilidades entre elas, na expectativa de que irão cooperar e prestar assistência mútua, se necessário, para facilitar o cumprimento dos princípios estabelecidos na Declaração. Reconhece também que as empresas multinacionais operam frequentemente através de relações com outras empresas, como parte do seu processo de produção global, e como tal, podem contribuir para reforçar o objetivo desta Declaração.

No capítulo “políticas gerais”, a Declaração sobre as empresas multinacionais destaca que todas as partes devem respeitar os direitos soberanos dos Estados, cumprir a legislação e regulamentações nacionais, ter na devida conta as práticas locais e agir em conformidade com as normas internacionais pertinentes. Devem também respeitar os compromissos assumidos livremente, em conformidade com a legislação nacional e com as obrigações internacionais aceites. Deverão respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e os Pactos Internacionais correspondentes sobre Direitos Civis e Políticos e sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966), bem como a Constituição da OIT e os seus princípios, segundo os quais a liberdade de expressão e liberdade sindical são essenciais para um progresso sustentado. Também determina que todas as partes devem contribuir para a realização da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), e sobre isto destaca ainda a responsabilidade das empresas no respeito pelos direitos humanos e as orientações com a diligência devida (*due diligence*), conforme descrito pelas Nações Unidas nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*). Para alcançar os objetivos da Declaração das empresas multinacionais, o processo de *due diligence* em matéria de direitos humanos deve considerar o papel central da liberdade sindical e da negociação coletiva, bem como das relações laborais e do diálogo social, como parte de um processo contínuo.

Neste capítulo de “políticas gerais” também se refere que as empresas multinacionais devem ter em consideração os objetivos políticos gerais estabelecidos nos países em que operam, que as suas atividades devem ser compatíveis com a legislação nacional, e em sintonia com as prioridades de desenvolvimento, com os objetivos e a estrutura social desses mesmos países. Para o efeito, devem ser realizadas consultas entre as empresas multinacionais, o governo e, sempre que necessário, as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores envolvidas. Os governos dos países de acolhimento devem promover boas práticas sociais, de acordo com a presente Declaração, entre as empresas multinacionais que operam nos seus territórios, e os governos dos países de origem devem promover boas práticas sociais, em conformidade com a presente Declaração, entre as multinacionais do seu país que operam no estrangeiro. Os governos dos países de acolhimento e dos países de origem devem estar preparados para levar a cabo consultas, entre si, sempre que necessário.

Os restantes capítulos da Declaração sobre as empresas multinacionais estabelecem princípios nas áreas do emprego (promoção do emprego, segurança social, trabalho forçado e trabalho infantil, igualdade de oportunidades e segurança do emprego); formação; condições de trabalho e de vida (salários e condições de trabalho, segurança e saúde); e relações laborais (liberdade sindical, negociação coletiva, consulta, acesso a reparação e análise de queixas e resolução de conflitos). A revisão mais recente veio reforçar a Declaração sobre as empresas multinacionais, ao acrescentar e reformular princípios direcionados para temas específicos relativos à segurança social, trabalho forçado, transição da economia informal para a economia formal, salários, segurança e saúde, acesso à reparação e indemnização das vítimas de violações dos direitos laborais.

A Declaração revista sobre as empresas multinacionais inclui dois anexos. No Anexo I é apresentada uma lista de instrumentos e de documentos de orientação da OIT, relevantes para a Declaração, e o Anexo II resume uma



série de instrumentos operacionais de estímulo à adoção dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais por governos, empresas e organizações de empregadores e de trabalhadores.

2.2 Instrumentos operacionais

Os instrumentos operacionais referidos no Anexo II da Declaração sobre as empresas multinacionais incluem o acompanhamento regional; a promoção a nível nacional/promoção por pontos focais nacionais nomeados numa base tripartida; a promoção pelo *Bureau* Internacional do Trabalho (assistência técnica e informação e orientação através do Serviço de Atendimento da OIT para Empresas sobre Normas Internacionais do Trabalho (*Helpdesk for Business on International Labour Standards*)); o diálogo empresas-sindicatos; e o procedimento para a análise de conflitos sobre a aplicação da Declaração através da interpretação das suas disposições (procedimento de interpretação).

O mecanismo de acompanhamento regional integra um relatório sobre a promoção e a aplicação da Declaração nos Estados-membros da OIT na região. O relatório tem por base os resultados de uma sessão especial realizada durante as Reuniões Regionais, que promoveu uma plataforma de diálogo tripartida para debate de outras atividades promocionais a nível regional.

Ao nível nacional, governos, empregadores e trabalhadores são encorajados a designar pontos focais nacionais numa base tripartida (tendo em conta as orientações da Convenção (N.º 144)² para promover a utilização da Declaração sobre as empresas multinacionais e os seus princípios, de forma adequada e significativa no contexto nacional. Sempre que existam instrumentos ou processos semelhantes em relação aos princípios desta Declaração, os governos são incentivados a facilitar o envolvimento dos parceiros sociais na aplicação dos mesmos.

A OIT também presta assistência técnica para apoiar a promoção e aplicação dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais ao nível nacional e através do *Helpdesk* para as empresas, que fornece informações mais detalhadas, e orientações sobre a aplicação dos princípios da Declaração nas atividades das empresas.

Como autoridade mundial sobre as normas internacionais de trabalho, a OIT está numa posição privilegiada para apoiar ou facilitar o diálogo entre empresas e sindicatos, como parte da sua estratégia global para promover a adoção dos princípios da Declaração. Sempre que uma empresa e um sindicato aceitam, de forma voluntária, utilizar as instalações da OIT para encontros e conversações, o *Bureau* proporcionará um local neutro para a discussão de questões de interesse mútuo, e manterá total confidencialidade sobre o processo de diálogo.

Finalmente, no procedimento de análise de conflitos relativo à aplicação da Declaração das empresas multinacionais, o Conselho de Administração da OIT interpreta, quando necessário, o sentido das disposições da Declaração para resolver um diferendo, emergente de uma situação concreta, entre as partes às quais a Declaração se aplica.

² Convenção (N.º 144) sobre as Consultas Tripartidas relativas às Normas Internacionais do Trabalho.



2.3 Atividades regionais para a promoção e aplicação da Declaração sobre as empresas multinacionais

Em 2015, como parte do primeiro ciclo do mecanismo regional de acompanhamento da Declaração, foram enviados questionários a governos e organizações de empregadores e trabalhadores de África, a solicitar que fornecessem informação sobre as atividades de promoção e sobre a aplicação dos princípios da Declaração, a nível nacional. Os resultados foram sintetizados num relatório apresentado numa sessão extraordinária da 13ª Reunião Regional Africana sobre o acompanhamento da Declaração (Adis Abeba, Etiópia, 30 de novembro a 3 de dezembro de 2015). A Declaração de Adis Abeba, adotada pelos delegados tripartidos, solicita à OIT que “promova a Declaração Tripartida de Princípios da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social, priorizando o apoio aos constituintes tripartidos a nível nacional, as parcerias com outros atores relevantes, e a troca de experiências” (parágrafo 17).

Durante a sessão, foram formuladas várias recomendações concretas e que, desde então, fundamentam as atividades da OIT na região para a promoção e aplicação da Declaração, principalmente o desenvolvimento de cursos de formação e a prestação de assistência técnica a nível nacional.

Para responder às necessidades de reforço de capacidades na região, foram realizados cursos de formação sobre a abordagem da Declaração. Com o apoio financeiro da OIT e do seu Centro Internacional de Formação, 33 representantes dos constituintes da OIT de 13 países africanos³ participaram nas últimas quatro edições do curso de formação “Empresas multinacionais, desenvolvimento e trabalho digno: abordagem sobre a Declaração das Empresas Multinacionais”, que é organizado anualmente em Turim, contribuindo para uma maior compreensão da Declaração e dos seus princípios. Da mesma forma, 21 representantes de agências de promoção de investimento de 15 países africanos participaram nas últimas quatro edições do curso anual de formação “Promoção de investimentos eficazes e desenvolvimento sustentável”, realizado conjuntamente com a Associação Mundial de Agências de Promoção de Investimentos (WAIPA), com o objetivo de fortalecer as capacidades nacionais para aumentar os impactos do desenvolvimento de IDE, particularmente no que diz respeito à criação de mais e melhores empregos, diretamente e através de relações com empresas nacionais.

A Declaração de Abidjan, adotada em maio de 2017 por 11 instituições africanas de diálogo social nacional⁴ veio realçar a necessidade de fortalecer o papel e o impacto das instituições de diálogo social nacionais para uma governação económica e social mais eficaz e justa. A Declaração apelava às instituições nacionais de diálogo social para ponderarem a designação de pontos focais tripartidos, para a promoção da Declaração e a criação de comissões responsáveis pelo diálogo com empresas multinacionais, no seio das instituições nacionais de diálogo.

A Declaração da OIT sobre as empresas multinacionais e a aplicação dos seus princípios foi promovida na Costa do Marfim e no Senegal, através de um projeto de cooperação para o desenvolvimento, financiado pela França. Foram organizados seminários de sensibilização e de formação, para mais de 400 participantes (funcionários dos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e representantes de empresas) nos

³ Camarões, Costa do Marfim, Egipto, Etiópia, Gana, Guiné, Libéria, Madagáscar, Nigéria, República Democrática do Congo, Senegal, Serra Leoa e Zâmbia.

⁴ As instituições nacionais de diálogo eram do Benim, Burquina Faso, Burundi, Camarões, Chade, Costa do Marfim, Guiné, Mauritânia, Níger, Senegal e Togo.



dois países. No decurso deste projeto, os constituintes tripartidos do Senegal criaram uma comissão tripartida encarregada de promover a Declaração dentro da sua instituição nacional de diálogo social. Os constituintes da Costa do Marfim designaram pontos focais nacionais e, em dezembro de 2018, organizaram um Fórum Nacional Tripartido para a promoção e aplicação da Declaração, durante o qual os pontos focais nacionais apresentaram um plano de ação nacional para a promoção e aplicação da Declaração.

A colaboração com a União Económica e Monetária da África Ocidental (UEMOA) baseou-se na experiência da Costa do Marfim e do Senegal para a intensificação dos esforços para promover a Declaração na sub-região. Em dezembro de 2018, a OIT apresentou a Declaração por ocasião da Nona Assembleia Geral do Conselho do Trabalho e Diálogo Social da UEMOA. Este Conselho dedicou posteriormente a quinta reunião da sua Comissão de Diálogo Social à Declaração sobre as Empresas Multinacionais (março de 2019), com a participação de 15 especialistas representando os oito Estados- membros da UEMOA,⁵ que refletiram sobre os desafios e as oportunidades da promoção da Declaração na UEMOA. A reunião da Comissão, organizada com o apoio da OIT, proporcionou uma oportunidade para a troca de experiências entre os Estados-membros da UEMOA. Vários destes Estados-membros, estão a organizar seminários de sensibilização, com o apoio da OIT.

Em março de 2018, durante a Reunião dos Ministros da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC), responsáveis pelo Emprego, Trabalho e Parceiros Sociais, na Cidade do Cabo, África do Sul, a OIT apresentou a Declaração e os resultados de uma avaliação breve sobre questões do trabalho e do emprego, relacionadas com as atividades das multinacionais no Botsuana, Malawi, Namíbia, África do Sul, Zâmbia e Zimbabué. Para esta avaliação, foram utilizados os princípios da Declaração como estrutura para identificar os desafios que as multinacionais enfrentam nos países de acolhimento, bem como as principais orientações políticas para os países de acolhimento e de origem, contidas na Declaração da OIT. Como resultado, a referência à Declaração sobre as multinacionais foi incluída na Declaração Ministerial de 2018 dos Ministros da SADC, responsáveis pelo Emprego, Trabalho e Parceiros Sociais, em que os participantes se comprometeram a promover o trabalho digno para a sustentabilidade das cadeias de abastecimento globais, e solicitaram mais oportunidades para o reforço do conhecimento da Declaração sobre as empresas multinacionais entre os Estados-membros da SADC, com o apoio da OIT.

Outras iniciativas de reforço de capacidades ocorreram a nível nacional. Em março de 2019, foram organizados diversos seminários na Serra Leoa, dirigidos a representantes governamentais e de organizações de trabalhadores e empregadores. A Declaração os seus princípios foi apresentada aos participantes, bem como a partilha de alguns exemplos de iniciativas tomadas a nível nacional e regional, para ilustrar como os princípios da Declaração poderão ser traduzidos em ação. Os participantes discutiram os passos seguintes para a concretização prática dos princípios da Declaração na Serra Leoa. Estas iniciativas decorreram no âmbito de um projeto da OIT para aumentar a criação de emprego e as oportunidades na Serra Leoa, financiado pela conta suplementar do orçamento regular da OIT. Em 2019, após a formação anual no Centro Internacional de Formação da OIT (mencionado anteriormente), a Serra Leoa designou quatro pontos focais para a promoção da Declaração - um ponto focal por cada constituinte tripartido, e um representante da Agência para a Promoção do Conteúdo Local (Local Content Agency) da Serra Leoa. Além disso, está prevista a constituição de um grupo de trabalho para promover a Declaração no país.

⁵ Os oito Estados-membros da UEMOA (WAEMU) são o Benim, Burquina Faso, Costa do Marfim, Guiné Bissau, Mali, Níger, Senegal e Togo.



No Egito, a OIT deu o seu contributo para a organização da terceira Conferência de Responsabilidade Social das Empresas do Egito, realizada no Cairo em abril de 2017, tendo sido convidada a destacar a relevância da Declaração no contexto da nova orientação adotada pela Federação das Indústrias do Egito, sobre responsabilidade social das empresas.

A pedido da Câmara de Comércio e Indústria de Angola, o Bureau para as Atividades dos Empregadores da OIT, em colaboração com a Unidade de Empresas Multinacionais e Compromisso Empresarial, iniciou uma série de atividades para promover a responsabilidade social das empresas naquele país. Em dezembro de 2016, foi organizado um seminário dirigido pela OIT, para os membros do Comité de Monitorização da Câmara de Comércio e Indústria, para funcionários governamentais, representantes sindicais e representantes da Associação das Indústrias de Angola.

Por sugestão do *Bureau* para as Atividades dos Trabalhadores da OIT, a Unidade da OIT, de Empresas Multinacionais e Compromisso Empresarial foi convidada a apresentar a Declaração e a intervir num seminário regional organizado pelo Conselho Económico, Social e do Ambiente de Marrocos, em cooperação com a Confederação Árabe de Sindicatos, no âmbito do Projeto Piloto para a Promoção do Diálogo Social na região envolvente do Sul do Mediterrâneo (conhecido como projeto *SOLiD*), cofinanciado pela União Europeia e pela Confederação Sindical Internacional. O projeto visa a promoção de um diálogo social dinâmico, inclusivo e reforçado através do desenvolvimento da capacidade das organizações de trabalhadores e de empregadores e das organizações da sociedade civil, e a promoção de um diálogo cívico e multipartido entre os parceiros sociais na Jordânia, Marrocos e Tunísia.

Também foram proporcionadas outras oportunidades de formação. Em 2018, o *Bureau* para as Atividades dos Empregadores da OIT e o Centro Internacional de Formação desenvolveram um curso de formação com a participação de organizações sindicais de África sobre a Declaração e outros instrumentos internacionais e a sua utilização estratégica para a evolução laboral em África, tendo por base a publicação do Bureau para as atividades dos trabalhadores *The ILO MNE Declaration: What's in it for workers?* (ILO, 2018).



Tendências do investimento direto estrangeiro em África

A Declaração sobre as empresas multinacionais propõe um enquadramento para incentivar a contribuição positiva que as empresas multinacionais podem dar para o progresso económico e social, para a concretização do trabalho digno para todos, e para minimizar e resolver os problemas que as suas atividades podem causar. Isto é particularmente importante dado que o investimento direto estrangeiro (IDE), impulsionado pelas empresas multinacionais, continua a ser uma das maiores e constantes fontes externas de financiamento para as economias em desenvolvimento.

Este capítulo apresenta uma visão breve das principais tendências do IDE na região de África (secção 3.1); o cenário de investimento em mudança (3.2); e o desenvolvimento de zonas económicas especiais (ZEE) na região (3.3). O capítulo termina com uma reflexão sobre como a integração regional em África pode criar oportunidades para um melhor aproveitamento do potencial do IDE para promover práticas empresariais inclusivas e sustentáveis pelas empresas multinacionais em África (3.4).

3.1 Tendências do IDE

Em 2018, a África foi responsável por 4% das entradas mundiais de IDE e por 1% das saídas.⁶ De 2017 para 2018, o IDE canalizado para África aumentou 11%, de 41 mil milhões de US dólares para 45 mil milhões de US dólares. Contudo, considerando o período mais alargado dos últimos cinco anos, obtemos uma imagem mais precisa, em que as entradas diminuíram cerca de 8%, de 50 mil milhões de US dólares em 2013, para 45 mil milhões em 2018, o que representa um decréscimo médio anual de 2%.

O afluxo de IDE em África foi amplamente impulsionado pelo Norte de África e pela África Ocidental, onde se encontram os principais países de destino do IDE na região. Em 2018, estas regiões atraíram, respetivamente, 31 e 21% do IDE, enquanto a África Central e a África Austral foram responsáveis por 19 e 9%.

As cinco principais economias que impulsionaram o IDE durante 2017 e 2018 foram, por ordem, o Egipto, a África do Sul, o Congo, Marrocos e a Etiópia. Uma quebra na procura de *commodities* durante esse período parece ter enfraquecido as entradas para países com grandes setores extrativos, como o Gana e a Nigéria.

As saídas de IDE de África entre 2017 e 2018 diminuíram cerca de 26%. Recorrendo a um período de referência de cinco anos, as saídas de IDE de África diminuíram 12%, de 11 mil milhões de US dólares em 2013 para 9,8 mil milhões de US dólares em 2018, o que corresponde a um decréscimo anual de 2%. A África Austral, a maior fonte de saídas de IDE de África, atingiu um recorde (9 mil milhões de US dólares) de saídas em 2017 e representou 49% das saídas de investimento de África em 2018. A África Central teve a menor parte de saídas

⁶ Os cálculos baseiam-se na base de dados UNCTAD FDI/MNE, de 2019.



de IDE (2%). A África do Sul é o principal país de origem do IDE de África, com uma participação de 46% nas saídas, seguida pela Nigéria e Argélia com 14 e 9%, respetivamente.

O investimento *greenfield* (de raiz) - IDE direcionado especificamente para novas estruturas para as vendas, a produção e outras atividades económicas - é um indicador-chave da atividade de investimento futuro (UNCTAD, 2018). Em 2018, os países africanos atraíram 17% do investimento *greenfield* global, um declínio em relação a 2013, quando a participação foi de 19%. A tendência de crescimento dos últimos cinco anos, no entanto, mostra um aumento encorajador de 12%, no crescimento do investimento *greenfield*, de 66 mil milhões de US dólares em 2013 para 74 mil milhões de US dólares em 2018.

De acordo com a sua origem, entre 2013 e 2018, o IDE em projetos *greenfield* da América do Norte para a África aumentou 129%, passando de 4,6 mil milhões de US dólares em 2013 para 10,5 mil milhões de US dólares em 2018. Em termos absolutos, no entanto, o maior investidor *greenfield* em África em 2018 foi a Ásia e a região do Pacífico, responsáveis por 31% do investimento *greenfield* na região. Em cinco anos, as entradas de IDE da região da Ásia e do Pacífico aumentaram mais do dobro, de 11 mil milhões de US dólares em 2013 para 23 mil milhões em 2018, impulsionadas principalmente pela China, seguindo-se Singapura, Hong Kong (China) e Índia.

A parte do investimento *greenfield* intra-africano foi de 16% em 2013 contra 7% em 2018. Em termos relativos, o investimento *greenfield* intrarregional africano diminuiu 54%, passando de 12 mil milhões de US dólares em 2013, para 5 mil milhões em 2018. Isto deve-se em grande parte ao declínio a partir da África do Sul, o maior investidor regional africano em África, que reduziu o IDE em projetos *greenfield* em mais de metade (57%), de 5 mil milhões de USD em 2013 para 2 mil milhões em 2018.

À semelhança da tendência do total de entradas de IDE, entre 2013 e 2018, o Egito foi a principal fonte de destino do IED *greenfield* global em África, recebendo 27%. Seguiram -se a Nigéria e África do Sul, recebendo respetivamente 10 e 8%. Em termos setoriais, a indústria transformadora, eletricidade e a indústria extrativa foram os três principais beneficiários de investimentos para projetos *greenfield* em IDE em toda a região, com respetivamente 28, 20 e 17% dos valores recebidos. Por outro lado, o setor dos serviços às empresas representou apenas 3%.

O quadro 3.1 mostra o investimento em projetos *greenfield* em 2018, desagregado por setor, empresa, país de origem e país de destino. Inúmeros estudos, iniciativas e quadros destacaram a importância da diversificação de investimentos em África, do setor extrativo para a indústria transformadora e infraestruturas. O quadro mostra que, embora as dez principais empresas tenham investido especificamente nas indústrias transformadoras e da construção, a indústria extrativa continua a ser um setor essencial para investimentos *greenfield*. A Argélia, Nigéria, Etiópia e Moçambique atraíram investidores de França, Hong Kong (China), Singapura e Estados Unidos da América para a indústria transformadora. Entretanto, a indústria extrativa da Guiné, Nigéria e Angola receberam investimentos da China, Chipre e Itália. A Nigéria atraiu investidores tanto nos setores da indústria transformadora como na indústria extrativa.

Estimativas baseadas no cálculo do rácio de postos de trabalho por investimento *greenfield* também fornecem um indicador do número de postos de trabalho criados por cada dólar investido⁷. Por exemplo, considerando todas as empresas estrangeiras para as quais existem dados disponíveis, no setor da indústria

⁷ Estimativas por setor baseadas em todas as empresas em África extraídas do fDi Intelligence, do Financial Times Ltd 2019.



transformadora foram criados 2,75 postos de trabalho por cada milhão de US dólares em IDE. Calculados com os mesmos critérios, os centros de atendimento a clientes criaram 61 postos de trabalho por cada milhão de US dólares de IDE *greenfield*, enquanto o setor extrativo criou 0,6 postos de trabalho por cada milhão de US dólares de IDE. Embora os indicadores não forneçam uma indicação da qualidade do emprego, é importante observar que o setor que mais IDE atrai pode não ser necessariamente o que gera mais mão-de-obra intensiva e cria o maior número de empregos.

Quadro. 3.1 Dez principais empresas investidoras por origem, destino e setores em África em 2018

Empresa investidora	País de origem	País de destino	Setor industrial	Atividade industrial	IDE (Milhões US dólares)	Postos de trabalho criados	Tipo de projeto
CITIC Group	China, Hong Kong	Argélia	Produtos químicos	Indústria transformadora	6 000	3 000	Novo
Karo Resources Limited	Chipre	Zimbabuê	Metais	Indústria extrativa	4 200	3 000	Novo
Fairfax Africa Fund	Estados Unidos	Etiópia	Carvão, petróleo e gás	Indústria transformadora	4 000	695	Novo
China National Offshore Oil Corporation	China	Nigéria	Carvão, petróleo e gás	Indústria extrativa	3 000	987	Expansão
Eni SpA (Eni)	Itália	Angola	Carvão, petróleo e gás	Indústria extrativa	2 236	227	Novo
Rovuma LNG	Estados Unidos	Moçambique	Carvão, petróleo e gás	Indústria transformadora	1 400	144	Novo
Total	França	Argélia	Produtos químicos	Indústria transformadora	1 400	1 096	Novo
Tebian Electric Apparatus (TBEA)	China	Guiné	Metais	Indústria extrativa	1 160	1 631	Novo
Indorama Eleme Fertilizer and Chemicals	Singapura	Nigéria	Produtos químicos	Indústria transformadora	1 100	608	Expansão
Atraba Integrated Holding	Arábia Saudita	Egipto	Imobiliário	Construção	1 000	3 000	Novo

Fonte: fDi Intelligence, do Financial Times Ltd, 2019.



3.2 Cenário de investimento em mudança em África

Atualmente verificam-se várias mudanças no cenário do investimento. Os investidores tradicionais estão a levar a cabo novas iniciativas, enquanto surgem novos investidores na região. No entanto, também existem preocupações crescentes sobre a contribuição efetiva do investimento e do comércio para o desenvolvimento global de África.

As relações dos Estados Unidos com o continente africano têm sido estabelecidas através de vários acordos de comércio e de investimento, e programas de assistência ao desenvolvimento. A Lei de Crescimento e Oportunidades para a África (*African Growth and Opportunity Act*) por exemplo, é um acordo comercial unilateral, adotado em 2000, que permite o acesso, livre de impostos, de cerca de 40 países elegíveis da África Subsaariana, ao mercado dos Estados Unidos. No entanto, houve algum desinvestimento dos Estados Unidos relativamente a África nos últimos anos, como se vê no constante declínio de IDE para o continente (as ações de IDE decaíram de um pico de 61 mil milhões de US dólares em 2013, para 50 mil milhões de US dólares em 2017). Para reverter esta tendência, começam a surgir novas iniciativas, como a *Prosper Africa* (lançada em junho de 2019), que funcionará juntamente com a Sociedade Financeira Internacional para o Desenvolvimento (National Security Council, 2018; UNCTAD, 2019a), enquanto em fevereiro de 2019 se realizou um Fórum de Comércio e Investimento Estados Unidos-África, e disponibilizada uma plataforma para empresas e funcionários governamentais de África e dos Estados Unidos, tendo em vista o seu envolvimento e exploração de oportunidades.

Os países da União Europeia em conjunto têm um volume de IDE de cerca de 290 mil milhões de US dólares em África (*European Commission*, 2018a), com um stock de 64 e 63 mil milhões de US dólares, respetivamente, de França e da Holanda, que são os principais países investidores (UNCTAD, 2019b). A União Europeia também tem vários acordos de comércio e de investimento com países africanos. Isto inclui dispositivos comerciais unilaterais, como o Tudo Menos Armas, que abrange mais de 30 países africanos menos desenvolvidos, e o Sistema de Preferências Generalizadas, que se aplica a alguns países de baixo e médio rendimento, como o Congo, o Quênia e a Nigéria (*European Commission*, 2019a, 2019b). A União Europeia também assinou vários acordos de parceria económica com comunidades económicas regionais africanas.

Por exemplo, o Acordo de Parceria Económica entre a União Europeia e o Grupo APE da SADC, assinado em 2016, visa apoiar a diversificação económica nos Estados EPA da SADC, promover a democracia e o desenvolvimento sustentável e apoiar a integração regional na África Austral (*European Commission*, 2016). Outra iniciativa é a Aliança África-Europa, anunciada em setembro de 2018, para o “aprofundamento das relações económicas e comerciais e vai além da abordagem de doador-recetor” para criar uma “aliança entre iguais”, com o objetivo de longo prazo de assinatura de um acordo de comércio livre de continente-para continente (*European Commission*, 2018a; *European Commission*, 2018b, p. 3). Autonomamente, em 2017, a Alemanha anunciou planos para uma nova parceria entre a África e a Europa, desencadeada como um “Plano Marshall com África”, que poderá contribuir para o desenvolvimento de África através do aumento do investimento privado, em vez da ajuda internacional (BMZ, 2017).

Com o término do Acordo de Cotonou em 2020, a União Europeia está atualmente em processo de renegociação de um acordo de parceria com países do Grupo de Estados de África, Caraíbas e Pacífico (*European Commission*, 2018c). Diretrizes de negociação da União Europeia (2018) antecipam que todas as partes “garantirão a adoção e adesão aos princípios da responsabilidade social das empresas e do comportamento



responsável das empresas, incluindo a responsabilidade, a transparência e a responsabilização nos domínios orçamental e ambiental, em conformidade com as orientações e princípios internacionalmente reconhecidos” (*Council of the European Union*, 2018, p. 16). A parceria União Europeia-África concentrar-se-á em vários setores estratégicos favoráveis a um desenvolvimento económico sustentável e inclusivo, e à criação de trabalho digno.

Mais recentemente, a China ultrapassou os Estados Unidos para se tornar o principal investidor e parceiro comercial de África. O volume de IDE da China para África cresceu de menos de 500 milhões de US dólares em 2003, para 43 mil milhões de US dólares em 2017 (UNCTAD, 2019a). Embora o investimento chinês continue com um grande enfoque nas indústrias extrativas, o lançamento da Iniciativa Um Cinturão, uma Rota (Chinese Belt and Road Initiative) em 2013 teve como resultado a entrada considerável de fundos para grandes projetos de infraestruturas em África, incluindo uma rede extensa de ferrovias, estradas, rotas marítimas e redes de telecomunicações (Ehizuelen and Abdi, 2018).

A Turquia também tem vindo a aumentar a cooperação económica com África, com o IDE externo a atingir 3,6 mil milhões de US dólares em 2018, um aumento de 37% em relação a 2017 (UNCTAD, 2019a, p. 46). A Turquia assinou recentemente acordos bilaterais de investimento com vários países africanos, incluindo a Zâmbia (2018), o Mali (2018), a Mauritânia (2018), Tunísia (2018), o Chade (2017), o Burundi (2017) e Moçambique (2017) (UNCTAD, 2019c). A Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO) e a Turquia assinaram um acordo de cooperação comercial e de investimento em 2018 (Asiedu, 2018). O governo turco também está a incentivar as empresas turcas a investir no Sudão (Kenyon, 2018).

3.3 Zonas económicas especiais

As zonas económicas especiais (ZEE) - definidas como “áreas geograficamente delimitadas onde os governos viabilizam a atividade industrial através de incentivos de ordem fiscal e regulamentar e apoio a infraestruturas” (UNCTAD, 2019a, p. 128) - poderiam desencadear uma mudança para uma economia mais diversificada, afastando-se de avultados investimentos nas indústrias extrativas. Alguns países já começaram a fazê-lo. Marrocos desenvolveu ZEE especializadas na indústria automóvel. O Egito abrirá em breve uma zona industrial financiada pela Rússia, especializada em máquinas agrícolas (Dalsh, 2019). A Nigéria desenvolveu uma ZEE para a refinação de petróleo e produção de gás (UNCTAD, 2019a). As ZEE de vestuário e têxteis na Etiópia serviram de trampolim para o país participar nas cadeias globais de abastecimento, com planos de construção de 30 parques industriais até 2025 para aumentar a produção industrial de 5 para 20% do produto interno bruto (PIB) (UNCTAD, 2019a). Em toda a região, estima-se que existam 237 ZEE, incluindo as que ainda estão em desenvolvimento. As ZEE encontram-se em 38 das 54 economias do continente, com o maior número no Quênia (UNCTAD, 2019a).

O investimento chinês tem sido crucial para o desenvolvimento de muitas ZEE em todo o continente, da Argélia ao Quênia, Ruanda e Zâmbia, com um investimento atualmente em desenvolvimento no Djibuti (Chen and Lin, 2018; UNCTAD, 2019a). A Turquia também assinou um acordo com o Djibuti para a criação de uma zona especificamente para atrair empresas turcas (UNCTAD, 2019a).

No entanto, constatou-se que as ZEE africanas em geral registam “um desempenho fraco comparativamente ao resto do mundo, tanto em termos de criação de emprego como de exportações” (Tao, Yuan and Li, 2016,



p. 4). As ZEE criaram relativamente poucos empregos na região, exceto em alguns países como o Lesoto (Newman and Page, 2017). Devido ao baixo desempenho econômico e reduzida ligação a empresas fora das zonas, as repercussões para as economias domésticas também foram limitadas (Newman and Page, 2017; Farole and Akinci, 2011).

Além disso, muitas ZEE falharam na oferta de empregos de qualidade. Existem preocupações com o aumento do emprego precário, o número excessivo de horas de trabalho e a diminuição da segurança e saúde no trabalho. A OIT também indica que “os problemas persistem na proteção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, em particular a liberdade sindical e negociação coletiva e a igualdade de gênero” (ILO, 2017b, p. 41). Embora existam melhores condições em termos de salários e tipos de contrato em algumas ZEE, existe uma discrepância entre as normas em vigor nestas zonas e no resto da economia (UNCTAD, 2019a). Também existem preocupações sobre as consequências do aumento de IDE e das ZEE para o meio ambiente (Yuan Sun, Jayaram and Kassiri, 2017).

As ZEE têm o potencial não só de promover o desenvolvimento econômico, mas também de melhorar as práticas empresariais, incluindo o respeito pelos direitos humanos e as normas ambientais internacionais (UNCTAD, 2019a, p. 165). Alguns países da região lutam conscientemente por esse duplo objetivo de desenvolvimento. Por exemplo, na África do Sul, “a Lei das Zonas Econômicas Especiais estabelece a criação de emprego digno e outros benefícios econômicos e sociais, incluindo o alargamento da participação econômica, através da promoção da criação de empresas e cooperativas de média dimensão, bem como a transferência de competências e de tecnologia, estão entre os objetivos do estabelecimento de ZEE” (UNCTAD, 2019a, p. 165).

3.4 Repensar quadros e políticas de investimento: A integração regional

Como referido anteriormente, a proporção do investimento em projetos *greenfield* intra-africano de IDE diminuiu nos últimos cinco anos. Contudo, o comércio intra-africano em percentagem do comércio total africano cresceu de 10,3 por cento em 2008 para 19,6 por cento em 2016 (WTO, 2018). Apesar dos ganhos, estes números permanecem relativamente baixos em comparação com outras regiões, como a América do Norte, Ásia e Europa, onde o comércio intrarregional representava respetivamente 47.4%, 61.1% e 67.1% do comércio total (UNCTAD, 2019d, p. 20). Isto reflete, em parte, a fraca articulação regional das cadeias de abastecimento em África (UNCTAD, 2019d), que são impulsionadores importantes do investimento e do comércio transfronteiras.

Existem várias iniciativas transfronteiras de apoio a um reforço do investimento entre os países africanos. Dos 854 tratados de investimento bilaterais com um país africano como signatário, 157 são intra-africanos (UNECA, 2016). O Egito é um país signatário de 30 tratados bilaterais de investimento com outros países africanos, seguido pela Maurícia (21), África do Sul (21), Marrocos (16), Tunísia (15) e Argélia (15) (UNECA, 2016). Embora os tratados bilaterais de investimento sejam principalmente acordos de proteção e promoção recíproca de investimentos entre dois países, um número crescente de países utiliza este enquadramento para promover também o desenvolvimento sustentável, o bem-estar e os direitos fundamentais dos trabalhadores (OIT, 2016). A Caixa 3.1 apresenta um exemplo de tratado de investimento bilateral intra-africano.



Caixa 3.1 Um tratado de investimento bilateral intra-africano com referências à Declaração sobre as empresas multinacionais

O Tratado de Investimento Bilateral Marrocos-Nigéria, assinado em 2016, é um exemplo recente da “nova geração” de tratados de investimento bilaterais que promovem o desenvolvimento sustentável e o trabalho digno. O tratado faz referência à Declaração sobre as empresas multinacionais (artigo 24) e a outras normas relevantes. Inclui disposições sobre responsabilidade social das empresas, obrigando os investidores a realizar avaliações de impacto ambiental e social do potencial investimento (Artigo 14) e especificando que “os investidores e os seus investimentos devem esforçar-se por contribuírem o máximo para o desenvolvimento sustentável do País de Acolhimento”. (Artigo 24). Também inclui compromissos assumidos a partir da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (e seu Acompanhamento), 1998, entre outros compromissos, incluindo a não derrogação da legislação do trabalho para atrair investimentos e garantir que leis, políticas e ações estejam conforme os acordos internacionais de direitos humanos de que fazem parte (artigo 15).

As comunidades económicas regionais são outro veículo de promoção para o investimento e o comércio através da integração entre grupos de países africanos, tanto no plano económico, como social. Existem em África oito comunidades económicas regionais reconhecidas:⁸ União do Magrebe Árabe (5 membros), Comunidade dos Estados do Sahel e do Saara (29), Mercado Comum da África Oriental e Austral (19), Comunidade da África Oriental (6), Comunidade Económica dos Estados da África Central (10), Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (15), Autoridade Intergovernamental para o Desenvolvimento (8) e Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (15). As comunidades económicas regionais procuram desenvolver uniões aduaneiras, reduzir barreiras sobre pautas aduaneiras e pautas não aduaneiras, harmonizar regras e regulamentos e promover a livre circulação de pessoas (Bertelsmann Stiftung, 2017).

Algumas comunidades económicas regionais também salientam a cooperação e as estratégias de desenvolvimento comuns, em termos de políticas sociais e ambientais. A SADC, por exemplo, inclui nos seus objetivos a dupla meta de prosperidade económica e social, realçando o crescimento e desenvolvimento sustentável e equitativo, e, entre outros objetivos, a maximização do emprego produtivo. Recentemente, na Declaração Ministerial de 2018, dos Ministros da SADC responsáveis pelo Emprego, Trabalho e Parceiros Sociais, foi assumido o compromisso de promover o trabalho digno para cadeias globais de abastecimento mais sustentáveis. Isto inclui explorar a ratificação e a aplicação plena das normas internacionais do trabalho, juntamente com compromissos internacionais complementares, como com a Declaração sobre as empresas multinacionais da OIT, assim como outras iniciativas (Departamento do Trabalho da República da África do Sul, 2018).

A integração tanto dentro como entre as diferentes comunidades económicas regionais tem sido limitada e, em média, cerca de 11% das exportações das comunidades económicas regionais africanas são para outros países membros dessas comunidades, e uma parcela ainda menor vai para outros países africanos fora do

⁸ A União Africana reconhece oito das 14 comunidades económicas regionais como blocos de construção de uma integração africana mais ampla, que foi estabelecida com o Tratado que Estabeleceu a Comunidade Económica Africana (Tratado de Abuja, 1991). A este respeito, as comunidades económicas regionais estão cada vez mais envolvidas na coordenação com a União Africana nas áreas da paz e segurança, desenvolvimento e governação (União Africana, 2019). Os países podem ser membros de mais do que uma comunidade económica regional.



grupo.⁹ Alguns especialistas atribuem este facto a questões estruturais no próprio enquadramento da comunidade económica regional, como a multiplicidade de comunidades económicas regionais, as políticas comerciais antagónicas e a sobreposição de afiliações. (Mengistu, 2015; AfDB, OECD and UNDP, 2017), bem como restrições nas receitas e níveis variáveis de desenvolvimento dos membros (Bertelsmann Stiftung, 2017).

Um objetivo fundamental da Agenda 2063 da União Africana e do Acordo de Comércio Livre Continental Africano recém-ratificado, é o de uma integração regional mais forte, que aspira reunir todos os 55 países africanos num único acordo pan-africano. O Acordo foi assinado por 54 Estados, e ratificado por 27 deles. Cobre uma região económica com um PIB combinado de 3,2 biliões (*trillions*) de US dólares e uma mão-de-obra de quase 500 milhões de trabalhadores (ILO, 2019c) e visa criar um mercado único de bens e serviços, facilitando a circulação de pessoas e eliminando progressivamente tarifas e medidas não tarifárias, além de melhorar a eficiência dos fluxos comerciais transfronteiriços. Lança igualmente as bases para uma futura união aduaneira continental, que ajudará a promover o desenvolvimento de cadeias de abastecimento regional (*African Union*, 2018). O facto de uma grande parte do comércio em África se realizar através do comércio informal transfronteiriço, que muitas vezes se estima ser muito superior ao comércio oficial transnacional (Golub, 2015, p. 187), o que consiste num desafio para o continente. No entanto, se for implementado adequadamente, o acordo de facilitação do comércio pode ajudar a reduzir o comércio informal transfronteiriço, aumentar as receitas e trazer mais trabalhadores e empresas para a economia formal. Além disso, a implementação dentro do quadro global da Agenda 2063 da União Africana, apresenta uma abertura favorável para uma melhor promoção do desenvolvimento sustentável, o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos.



⁹ Cálculo da OIT com base no *African Economic Outlook*, 2017 (AfDB, OECD and UNDP, 2017)..

Promoção dos Princípios da Declaração sobre as empresas Multinacionais em África

4

Este capítulo apresenta uma panorâmica das respostas aos questionários¹⁰ recebidos dos governos, de organizações de empregadores e de organizações de trabalhadores em África. A OIT não verificou a precisão da informação fornecida e, portanto, a menção a determinada legislação, políticas, medidas e iniciativas específicas e outros comentários dos inquiridos, não significam a aprovação da OIT. Da mesma forma, a não menção a qualquer das referências anteriores, não constitui um sinal de desaprovação.

O questionário foi distribuído em fevereiro de 2019 através de vários canais aos governos e organizações de empregadores e trabalhadores nos 54 Estados-membros africanos, participantes na 14.ª Reunião Regional Africana. O *Bureau* aceitou respostas ao longo de maio, após o alargamento do prazo inicial para a receção dos questionários.

Dos 54 Estados- membros participantes da Reunião Regional, foram recebidas, no total, 53 respostas de constituintes de 26 estados: 31% dos governos, 13% dos empregadores e 31% dos trabalhadores. A taxa de resposta dos constituintes da região, em comparação com 2015, foi um pouco mais elevada para os governos, ligeiramente mais baixa para as organizações de trabalhadores e muito mais baixa para as organizações de empregadores. (Quadro 4.1) Para obter uma lista completa dos inquiridos por país, consulte por favor o Anexo II.

Quadro 4.1 Comparação das taxas de resposta¹¹ em 2015 e 2019

Inquiridos	2015	2019
Governos	26%	31 ¹² %
Organizações de empregadores	37%	13%
Organizações de trabalhadores	38%	31%

Para estes quatro países - Costa do Marfim, Nigéria, Serra Leoa e Togo - foram recebidas resposta dos três grupos. Não foram recebidas respostas de nenhum dos constituintes dos restantes 28 Estados-membros.

Foram recebidas respostas de todas as cinco sub-regiões (Norte de África, África Oriental, África Central, África Ocidental e África Austral). Treze dos países respondentes pertenciam à sub-região ocidental, incluindo seis

¹⁰ Os questionários distribuídos aos governos, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores estão disponíveis no Anexo I.

¹¹ Para cada grupo de entrevistados, as taxas de resposta correspondem ao número de países para os quais respostas foram recebidas, dividido pelo número total de países na África (54).

¹² A resposta do governo do Lesoto foi recebida depois da data limite, por isso a percentagem de respostas de governos analisadas nas secções seguintes é de 30%, o que corresponde a 16 respondentes



das sete respostas do grupo dos empregadores. Tanto da sub-região do Norte como do Sul, só foram recebidas respostas do grupo dos governos. Estas taxas de resposta, podem revelar os desafios nos canais de distribuição do questionário e a necessidade de aprofundar o debate sobre quais os melhores canais para a distribuição do mesmo, a fim de que todos os Estados-membros tenham conhecimento das atividades de acompanhamento regional da Declaração e tenham a oportunidade, se o desejarem, de responder ao questionário.

4.1 Sensibilização para os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais

“Tendo em consideração a situação política e económica no seu país, quais as áreas relevantes da Declaração no que diz respeito às atividades das empresas multinacionais?”

As áreas abrangidas pela Declaração são apresentadas no quadro 4.2.

Quadro 4.2 Áreas abrangidas pela Declaração sobre as empresas multinacionais

Áreas	
Políticas gerais	Cumprir a legislação e os regulamentos nacionais
	Promover o respeito pelos direitos humanos e princípios e direitos fundamentais no trabalho
	Promover boas práticas sociais de acordo com esta Declaração
Emprego	Promoção do emprego
	Segurança social
	Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório
	Abolição efetiva do trabalho infantil: idade mínima e piores formas de trabalho
	Igualdade de oportunidades e de tratamento
	Segurança do emprego
Formação	Formação
Condições de trabalho e de vida	Salários, benefícios e condições de trabalho
	Segurança e saúde
Relações laborais	Liberdade sindical e direito de organização
	Negociação coletiva
	Consulta
	Acesso a recurso e análise de queixas/reivindicações
	Resolução de conflitos laborais



Todos os inquiridos do grupo dos governos (100%) indicaram a relevância da promoção do emprego, segurança social e salários, benefícios e condições de trabalho (quadro 4.3) e 94% referiram como relevantes a promoção do respeito pelos direitos humanos, igualdade de oportunidades e de tratamento e formação. As áreas que receberam menor número de menções de relevante (69%), foram a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório e a segurança do emprego.

As áreas citadas com maior frequência como relevantes pelos empregadores (86%), foram a promoção do emprego e a igualdade de oportunidades e tratamento. A maioria das organizações de empregadores (71%), também

Quadro 4.3 Relevância atribuída às áreas da Declaração sobre as empresas multinacionais pelos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores (%)

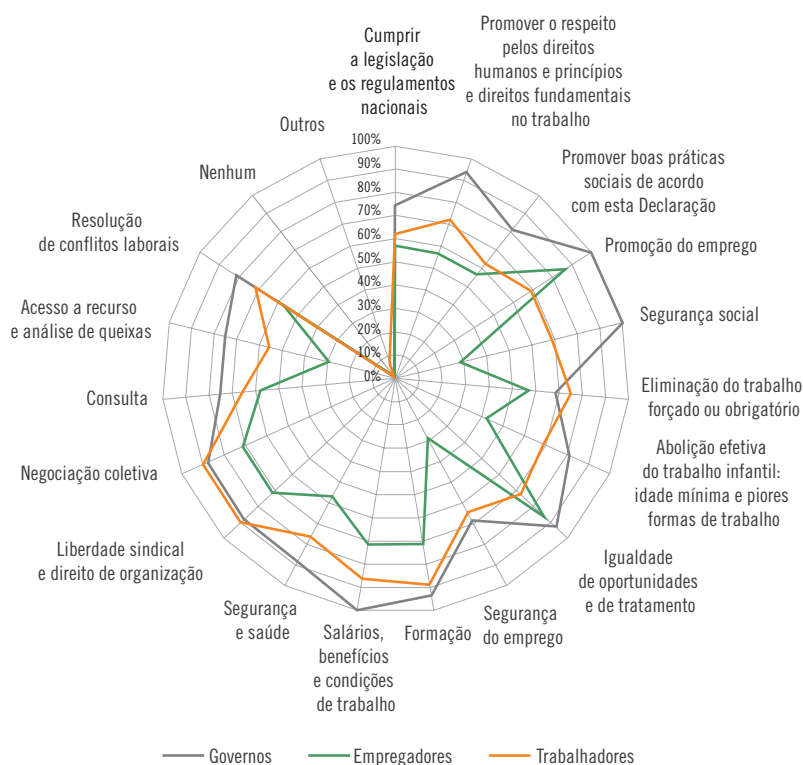
Áreas		Governos	Organizações de empregadores	Organizações de trabalhadores
Políticas gerais	Cumprir a legislação e os regulamentos nacionais	75	57	62
	Promover o respeito pelos direitos humanos e princípios e direitos fundamentais no trabalho	94	57	72
	Promover boas práticas sociais de acordo com esta Declaração	81	57	62
Emprego	Promoção do emprego	100	86	69
	Segurança social	100	29	69
	Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório	69	57	76
	Abolição efetiva do trabalho infantil: idade mínima e piores formas	81	43	69
	Igualdade de oportunidades e de tratamento	94	86	72
	Segurança do emprego	69	29	66
Formação	Formação	94	71	90
Condições de vida e de trabalho	Salários, subsídios e condições de trabalho	100	71	86
	Segurança e saúde	88	57	76
Relações laborais	Liberdade sindical e direito de organização	88	71	90
	Negociação coletiva	88	71	90
	Consulta	75	57	66
	Acesso a recurso e análise de queixas	75	29	55
	Resolução de conflitos	81	57	72
Nenhum	Nenhum	—	—	—
Outros	Outros	—	—	7



considerou relevantes as seguintes áreas: formação; salários, benefícios e condições de trabalho; liberdade sindical e direito de organização; e negociação coletiva. As áreas que receberam o menor número de menções de relevante (29%), foram a da segurança social, segurança do emprego e acesso a recurso e análise de queixas.

Quase todas as organizações de trabalhadores (90%), referiram a formação, a liberdade sindical e o direito de organização e a negociação coletiva como as áreas mais relevantes da Declaração sobre as empresas multinacionais. Outras áreas referidas com elevada frequência como relevantes, incluem os salários, benefícios e condições de trabalho (86%); eliminação do trabalho forçado ou obrigatório (76%); segurança e saúde (76%); promoção do respeito pelos direitos humanos e princípios e direitos fundamentais no trabalho (72%); igualdade de oportunidades e de tratamento (72%); e resolução de conflitos laborais (72%). As áreas menos referidas pelas organizações de trabalhadores incluem acesso a recurso e análise de queixas (55%); cumprir a legislação e os regulamentos nacionais (62%); e promoção de boas práticas sociais, de acordo com a Declaração (62%). A Figura 4.1 destaca as semelhanças e as diferenças entre as respostas dadas por governos e organizações de empregadores e trabalhadores.

Figura 4.1 Relevância atribuída pelos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores a áreas da Declaração sobre as empresas multinacionais (%)



Nota: As percentagens foram calculadas dividindo o total de pontos por área, por constituinte, pelo número de respostas por grupo constituinte, sendo respetivamente 16, sete e 29 para governos, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores.

A formação foi referida pelos três grupos (94% para governos, 71% para organizações de empregadores e 90% para organizações de trabalhadores) como relevante. Da mesma forma, os salários, os benefícios e as condições de trabalho foram identificadas como uma área relevante (100% para governos, 71% para organizações de empregadores e 86% para organizações de trabalhadores). A área referente à liberdade sindical e direito de organização foi identificada como uma área relevante (88% para governos, 71% para organizações de empregadores e 90% para organizações de trabalhadores), tal como foi a área da negociação coletiva (88% para governos, 71% para organizações de empregadores e 90% para organizações de trabalhadores).

Observaram-se ainda, algumas discrepâncias na avaliação da relevância entre os inquiridos dos diferentes constituintes, particularmente em relação à segurança social, segurança do emprego e acesso a recurso e análise de queixas. Em relação à segurança social, todos os governos consideraram esta área relevante (100%), enquanto pouco mais de dois terços das organizações de trabalhadores (69%) e menos de um terço das organizações de empregadores (29%) a consideraram relevante. Quanto à segurança do emprego, cerca de dois terços dos governos (69%) e organizações de trabalhadores (66%) consideraram a área relevante, enquanto menos de um terço dos empregadores, a considerou relevante (29%). Em relação ao acesso ao recurso e análise de queixas, uma larga maioria dos governos (75%) considerou a área relevante, enquanto pouco mais de metade das organizações de trabalhadores (55%) e ainda menos organizações de empregadores (29%) considerou esta área relevante.

Sete inquiridos responderam à questão sobre outras áreas relevantes, todas as respostas foram de organizações de trabalhadores. As suas respostas foram integradas nas outras secções do relatório.

4.2 Áreas mais relevantes da Declaração sobre as empresas multinacionais e iniciativas chave desenvolvidas por constituintes em África

Com base na primeira questão, os constituintes foram convidados a fornecer mais informações sobre as áreas da Declaração que consideravam mais relevantes, incluindo oportunidades e desafios, e a descrever as iniciativas adotadas para os resolver.

“Por favor apresente mais informações sobre as áreas indicadas anteriormente, incluindo desafios e oportunidades específicas. Indique quais as áreas mais relevantes e justifique.”

“Por favor descreva as iniciativas levadas a cabo ...para fazer face às áreas anteriormente referidas.”

Nas subsecções seguintes apresentam-se exemplos das respostas recebidas, organizadas de acordo com os cinco capítulos da Declaração. Na maioria dos casos, as citações foram selecionadas para mostrar a opinião predominante entre os diferentes grupos de inquiridos, e, noutros casos, ilustram as questões que estes sublinharam como importantes.

4.2.1 Políticas gerais

No capítulo sobre políticas gerais afirma-se que as atividades das empresas multinacionais devem estar de acordo com a legislação nacional e em harmonia com as prioridades de desenvolvimento dos países de



acolhimento; e que todas as partes devem contribuir para a concretização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Esta área, em particular, foi considerada pelos governos como uma das mais relevantes da Declaração, como ilustra a figura 4.1.

A este respeito, vários inquiridos observaram os efeitos positivos que o IDE e as multinacionais poderiam ter nos países de acolhimento.

Marrocos não poupa esforços para atrair investimento direto estrangeiro, a fim de fortalecer a sua economia nacional e aperfeiçoar a sua estratégia de promoção do pleno emprego e produtivo para todos. Com esse objetivo, Marrocos estabeleceu um plano nacional de aceleração industrial, tomando em consideração igualmente, o pleno respeito pelos direitos fundamentais no trabalho e a proteção social dos trabalhadores, bem como as condições de saúde e segurança no trabalho. (Ministério do Trabalho e da Integração Profissional, Marrocos)

Assinalámos todas as áreas da Declaração para mostrar a relevância dos seus princípios e o papel principal das empresas multinacionais no desenvolvimento do país de acolhimento. (Confederação Geral das Empresas da Costa do Marfim)

Vários inquiridos apontaram a escassez de efeitos positivos, ou mesmo os efeitos negativos, no plano social e ambiental, de algumas atividades das empresas multinacionais nas comunidades locais.

As multinacionais são regularmente acusadas de contribuir, através das suas operações, para a destruição do meio ambiente, de prejudicar as comunidades locais das áreas confinantes às suas instalações ou de violar os direitos dos seus trabalhadores e subcontratantes. (Ministério do Emprego, Juventude, Formação Profissional, Integração e Reintegração, Gabão)

Alguns inquiridos realçaram neste contexto desafios relacionados com legislações do trabalho obsoletas ou inadequadas. Para além disso, vários governos e organizações de trabalhadores referiram desafios relacionados com o cumprimento da legislação nacional pelas empresas multinacionais, especialmente quando estas são atores poderosos no país de acolhimento.

Embora as empresas multinacionais estejam sujeitas, da mesma maneira que as empresas locais, ao estrito cumprimento da legislação e regulamentos relativos ao emprego, trabalho, segurança e saúde no trabalho, deve ser realçado que as empresas multinacionais são muito poderosas e, muitas vezes, dão a impressão de serem mais poderosas do que os Estados. (Ministério do Emprego, Juventude, Formação Profissional, Integração e Reintegração, Gabão)

Acreditamos que todas as áreas são relevantes; o nosso país aplica de forma deficiente os instrumentos da OIT. (União Geral dos Trabalhadores dos Camarões)

Alguns inquiridos destacaram o papel importante dos governos como garante do estado de direito, e na criação de uma combinação inteligente de legislação e políticas para incentivar os contributos positivos que as empresas multinacionais podem ter nos países de acolhimento.

O Ministério do Trabalho, em cooperação com as partes envolvidas no processo de produção e os seus representantes, não poupa esforços para aplicar e elaborar as políticas que regulam o trabalho nas diferentes empresas e, em particular, nas empresas multinacionais, com reflexos em todo o processo produtivo e aceleração da estabilização das relações de trabalho, desenvolvimento económico e resiliência. (Ministério do Trabalho e Imigração, Egito)

Em relação ao aproveitamento das oportunidades, cabe aos constituintes da OIT ... permitir que o governo que conduz as políticas e a legislação, se apoie fortemente nos princípios da Declaração, estabeleça políticas e



programas que garantam ou deem espaço a empresas multinacionais e que promovam o impacto positivo das suas ações ou atividades nas populações e empresas locais. (Confederação Geral das Empresas da Costa do Marfim)

Mais especificamente em relação ao direito do trabalho, vários inquiridos destacaram iniciativas para fortalecer o quadro legislativo para as empresas. No entanto, vários inquiridos realçaram que a legislação por si só não era suficiente; o pessoal adequado e o financiamento das entidades responsáveis pela administração e pela inspeção do trabalho são questões fundamentais para garantir que os direitos do trabalho são respeitados nas empresas multinacionais.

Os serviços relacionados [da inspeção do trabalho] não têm os meios suficientes para realizar inspeções eficientes nas multinacionais, e os próprios inspetores não estão suficientemente preparados no que toca às competências, especialização e especificidades das empresas multinacionais, que lhes permita realizar controlos eficazes. (Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social, Togo)

Vários inquiridos explicaram como a orientação aos governos inserida na Declaração sobre as empresas multinacionais foi posta em prática nos seus contextos nacionais.

A Declaração sobre as empresas multinacionais, é um instrumento muito importante para traduzir os objetivos do trabalho digno em ação. Com esta finalidade, deve servir como um catalisador dos esforços, para melhorar a legislação interna respeitante à promoção do emprego, à formação profissional, à extensão das coberturas da segurança social e do diálogo social. (Ministério do Serviço Público, Trabalho, Emprego e Modernização Administrativa, Mauritânia)

O documento da Estrutura Nacional de Política de Emprego, desenvolvido e adotado em 2016, levou em consideração as áreas preconizadas pela Declaração da OIT sobre as empresas multinacionais, em colaboração com as organizações de empregadores e de trabalhadores da República Centro-Africana. ... Uma política nacional [e] um plano de ação operacional [foram elaborados e adotados]. (Ministério do Trabalho, Emprego e Proteção Social, República Centro-Africana)

Uma organização de trabalhadores - a Federação dos Sindicatos Livres da Costa do Marfim - sugeriu incorporar os princípios da Declaração na legislação nacional, enquanto duas outras organizações de trabalhadores fizeram as seguintes observações sobre a implementação e aplicação dos princípios da Declaração em relação à legislação nacional.

Como a Declaração tem origem num consenso internacional, os instrumentos deveriam ter sido projetados para forçar os países que [não estavam a cumprir] a reajustarem-se. (Confederação Sindical do Gabão)

A Declaração leva em consideração os princípios e direitos fundamentais no trabalho que são reiterados nas leis nacionais. No entanto, existem dificuldades na implementação e aplicação das disposições contidas nos textos. (Confederação Democrática dos Trabalhadores do Níger)

Vários inquiridos destacaram iniciativas relacionadas com a promoção e garantia da aplicação dos princípios da OIT de forma mais ampla, incluindo a utilização do mecanismo de supervisão da OIT.

[Foram] feitos pedidos a estes empregadores, ou a empresas utilizadoras da administração do trabalho, ou encaminhamento para o Comité de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações. (União Nacional dos Sindicatos Livres do Senegal)



Alguns inquiridos sublinharam a importância do diálogo social como instrumento para assegurar a contribuição positiva das empresas multinacionais para o desenvolvimento económico e social dos países de acolhimento. Um inquirido destacou o importante papel da Declaração a esse respeito.

O principal desafio é saber como construir um diálogo profícuo e inclusivo que leve em consideração a contribuição das multinacionais na implementação das diferentes áreas da Declaração, todas relevantes. (Confederação Geral das Empresas da Costa do Marfim)

Os três grupos destacaram a relevância da Declaração e a necessidade de sensibilização para as suas disposições entre os constituintes e as empresas multinacionais. Seguem-se exemplos.

As áreas da Declaração sobre as empresas multinacionais, enfatizaram o uso de ferramentas de comunicação para fazer cumprir as leis nacionais do trabalho e as normas internacionais do trabalho, com o objetivo de melhor informar as partes interessadas sobre as suas obrigações sociais. (Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social, Argélia)

[A] Declaração da OIT sobre as empresas multinacionais, fornece uma plataforma única para posicionar o setor privado como parceiro de outras entidades, para maximizar os benefícios das atividades das empresas multinacionais no Gana, ao mesmo tempo, minimizar a influência negativa da sua existência. Além disso, a Declaração é um instrumento muito útil para ajudar a Associação de Empregadores do Gana na sua interação com as multinacionais, na tentativa de abordar questões de interesse nacional, bem como no seu esforço para desenvolver estratégias que procurem criar um contexto facilitador para melhorar as boas práticas empresariais. (Associação de Empregadores do Gana)

As áreas acima mencionadas são todas importantes para o mundo do trabalho, por não considerarem apenas as dimensões do desenvolvimento do trabalhador, mas também o desenvolvimento da empresa, a promoção do emprego e o diálogo social. (Confederação Sindical dos Trabalhadores do Mali)

4.2.2 Emprego

O capítulo sobre emprego da Declaração das empresas multinacionais inclui princípios sobre a promoção do emprego, segurança social, eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil (idade mínima e piores formas), igualdade de oportunidades e de tratamento e segurança do emprego. Tal como mostra a figura 4.1, um número elevado de inquiridos, especialmente de governos e de organizações de empregadores, realçou a importância da promoção do emprego, dado os elevados números do desemprego em vários países, especialmente de mulheres e homens jovens.

A experiência do nosso país mostra o importante papel que as empresas multinacionais podem desempenhar na implementação de políticas sociais que beneficiem a população em relação ao emprego. (Ministério do Emprego e Proteção Social, Costa do Marfim)

A questão do aumento da população juvenil e do desemprego jovem foi muito significativa nos últimos anos no Gana. Nesse sentido, qualquer intervenção política que procure promover a criação de empregos para absorver a vaga de jovens, melhorar a igualdade de género e melhorar a saúde e a segurança é de importância primordial tanto para o governo como para os empregadores. (Associação de Empregadores do Gana)

Vários inquiridos do grupo dos governos forneceram exemplos das suas estratégias nacionais para o emprego. Por exemplo, o Governo do Senegal descreveu a sua estratégia para atrair IDE, criar um ambiente empresarial



favorável e promover o empreendedorismo. Também nesta área, o Governo de Marrocos destacou o seu plano nacional de estímulo ao investimento, através da criação de “ecossistemas industriais”, com o objetivo de promover laços mais estreitos entre as empresas multinacionais e as pequenas e médias empresas locais, e estimular o investimento, especialmente com outros países africanos, incluindo também, para este fim, a negociação de acordos de comércio livre. A Federação dos Empregadores da Serra Leoa destacou as iniciativas para aumentar a contribuição das empresas multinacionais para a criação de emprego local, através do apoio financeiro e da melhoria das competências dos produtores e dos prestadores de serviços, para que possam reforçar o seu envolvimento nas cadeias de abastecimento.

Inúmeros inquiridos de governos e de organizações de trabalhadores expressaram a sua preocupação relativamente à segurança do emprego e à qualidade dos postos de trabalho, especialmente em relação à precariedade do emprego.

A Nigéria tem o desafio de eliminar a precariedade nos setores de atividade das empresas multinacionais. A maioria dos nigerianos está empregada tendo por base um contrato de trabalho e, contudo, não tem segurança no emprego, nem indemnização por cessação de contrato. (Ministério Federal do Trabalho e Emprego, Nigéria)

Várias organizações de empregadores e de trabalhadores destacaram o seu papel na promoção do emprego e do trabalho digno.

[A Associação de Empregadores do Gana] organizou um seminário com o Congresso Sindical (TUC) para verificar o que podem os sindicatos e as empresas fazer para combater o desemprego no Gana. (Associação dos Empregadores do Gana)

A [Organização Central dos Sindicatos] participa ativamente na revisão da legislação do trabalho, para garantir que questões emergentes, como a precariedade do trabalho, são abordadas. (Organização Central dos Sindicatos, Quénia)

Outros inquiridos chamaram a atenção para a importância da segurança social (ver figura 4.1) e realçaram vários desafios a esse respeito, como a cobertura insuficiente dos trabalhadores - especialmente os do setor informal - e a limitação dos tipos de contingências cobertas.

O trabalho digno também se mantém como um grande desafio, especialmente no que diz respeito à segurança social dos trabalhadores, um desafio ainda maior na economia informal. (Ministério do Trabalho, Diálogo Social, Organizações Profissionais e Relações com Instituições, Senegal)

A segurança social cobre apenas riscos profissionais, pensões e prestações familiares. A componente de seguro de saúde é geralmente confiada a empresas privadas e seguradoras. (Conselho Nacional de Empregadores do Togo)

Em duas respostas dos governos - do Egipto e do Togo - foram referidas iniciativas relacionadas com a proteção social. No Togo, a proteção social é um dos pilares essenciais do Plano Nacional de Desenvolvimento (2018-2022), que visa alargar a cobertura a todos os trabalhadores do setor formal e informal, inclusive através da revisão do Código do Trabalho para promover a proteção social universal.

Vários inquiridos destacaram desafios relacionados com competências e informações sobre o mercado de trabalho, desadequadas. Os Governos de Marrocos e Egipto descreveram iniciativas para aproximar os candidatos a emprego e as empresas empregadoras.



A economia informal foi mencionada, particularmente pelos governos, como um desafio para o trabalho digno, a segurança social e a segurança do emprego.

Conseguir um trabalho digno no setor informal nas cadeias de abastecimento ou externas das empresas multinacionais é uma tarefa difícil. (Ministério do Trabalho e Proteção Social, Quênia)

Vários governos destacaram a existência de trabalho infantil em algumas multinacionais e compartilharam legislação, planos de ação e estratégias para impedir o trabalho infantil.

O governo introduziu um sistema de ensino de qualidade gratuito e, portanto, paga propinas a milhões de crianças que frequentam escolas públicas, uma estratégia que potencialmente vai ajudar a desencorajar o trabalho infantil. (Ministério do Trabalho e Segurança Social, Serra Leoa)

Em relação à igualdade de oportunidades e de tratamento, o Sindicato da Função Pública da Libéria, sinalizou o problema da violência de gênero. A Organização Central dos Sindicatos do Quênia mencionou o assédio sexual no local de trabalho. Uma organização de empregadores debruçou-se sobre várias questões de desigualdade de gênero, no trabalho.

Embora tenham sido feitos vários esforços para colmatar as lacunas na igualdade de gênero, nas oportunidades de emprego e igualdade de tratamento no trabalho, ainda se verifica algum nível de desigualdade. Foram feitos alguns apelos para a aprovação de um projeto de lei de ação positiva, a fim de aumentar o número de mulheres em altos cargos de gestão. (Associação de Empregadores do Gana)

Os governos e organizações de trabalhadores referiram desafios no tratamento dos trabalhadores locais, comparativamente com os trabalhadores estrangeiros contratados pelas multinacionais. O Ministério Federal do Trabalho e Emprego da Nigéria, destacou a legislação do país para estimular o emprego de trabalhadores nacionais e a utilização de competências e materiais locais pelas empresas multinacionais.

Os nigerianos deverão ser considerados em primeiro lugar para um emprego e para formação em qualquer projeto executado por uma empresa multinacional. ... Mesmo quando especialistas estrangeiros estão envolvidos na execução de contratos, os profissionais nigerianos deverão estar associados, para os coadjuvar e, eventualmente, suceder-lhes. ... A Lei de Desenvolvimento da Indústria do Petróleo e Gás da Nigéria [promove o] recurso a competências e materiais locais, especialmente na indústria do petróleo e do gás. (Ministério Federal do Trabalho e Emprego, Nigéria)

4.2.3 Formação

Como se pode ver na figura 4.1, um elevado número de governos e particularmente de organizações de trabalhadores, destacou o papel que a formação e a aprendizagem ao longo da vida desempenham na promoção do emprego, no desenvolvimento da mão-de-obra e no processo de transformação industrial e desenvolvimento do empreendedorismo.

Vários inquiridos assinalaram o papel que as empresas multinacionais podem ter na formação da mão-de-obra, transferência de competências e de tecnologia, e na melhoria da produtividade; todavia, dois inquiridos referiram a falta de informação relativamente à formação por parte das multinacionais, sublinhando ao mesmo tempo, a importância de um enquadramento para essas formações.



A formação da equipa das multinacionais permite a transferência de culturas e tecnologia, o que poderia ter um impacto positivo na produtividade noutros setores. (Ministério do Trabalho e Assistência Social, Zimbabué)

[As multinacionais] podem ajudar a formar motoristas de veículos de transporte de mercadorias, eletricitistas, técnicos, mecânicos, técnicos de refrigeração, pescadores artesanais e produtores de culturas comercializáveis. (Federação dos Empregadores da Serra Leoa)

No que diz respeito à formação, algumas empresas não têm capacidade para levar a cabo os seus planos de emprego e de formação, em cumprimento do disposto na Convenção (Nº 94) sobre Cláusulas de Trabalho em Contratos com Órgãos Públicos. (Ministério Federal do Trabalho e Emprego, Nigéria)

Sem a conceção e a implementação de quadros de ações integradas, será quase impossível às empresas multinacionais garantir a realização das suas atividades de formação, em benefício dos seus trabalhadores, a todos os níveis. Mesmo quando estas iniciativas existem, na maior parte dos casos não são partilhadas ou divulgadas. (Confederação Sindical do Gabão)

Vários inquiridos realçaram que o défice nas competências existentes dificulta a contratação de trabalhadores locais e as ligações entre as empresas multinacionais e as locais. Este facto deve ser enfrentado através da melhoria das ofertas de uma formação, alinhada com as necessidades da economia.

[A Confederação Geral das Empresas da Costa do Marfim] é o principal ator da reforma em curso ... para assegurar a profissionalização do sistema educativo e de formação, alinhada com as necessidades da economia. Com este objetivo, a economia foi estruturada em 13 ramos profissionais, todos impulsionados pelo setor privado. A área profissional é a estrutura ideal para o diálogo escola - empresa, com o objetivo de abordar todos os problemas comuns ... através de um forte envolvimento de profissionais na revisão dos currículos de formação e na governação, em parceria, dos centros de formação. (Confederação Geral das Empresas da Costa do Marfim)

Vários inquiridos forneceram exemplos de iniciativas de formação. O governo do Togo forneceu um extrato de um acordo coletivo que aborda a formação profissional e a capacitação dos trabalhadores. Uma organização de empregadores descreveu várias iniciativas de formação, concretizadas através de parcerias, para aumentar a produtividade e a igualdade de género e aproveitar o potencial da Lei do Crescimento e Oportunidades para África (Estados Unidos, 2000).

A Câmara fez uma parceria com a Sociedade Financeira Internacional, para a formação de mulheres para uma maior produtividade e uma melhor representação nos conselhos de administração. ... A Câmara fez também uma parceria com a USAID (Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional), e o Centro para o Comércio da África Ocidental, para formar trabalhadores e empregadores para a aplicação adequada do regime da Lei do Crescimento e Oportunidades para África. (Câmara do Comércio da Libéria)

4.2.4 Condições de vida e de trabalho

Esta secção da Declaração sobre as empresas multinacionais abrange salários, benefícios e condições de trabalho e segurança e saúde no trabalho. Como se pode observar no quadro 4.3, a área dos salários, benefícios e condições de trabalho foi considerada como uma das áreas mais importantes da Declaração pelos três grupos de inquiridos.



Os empregadores do Gana e da Libéria sublinharam a importância de existirem condições de trabalho adequadas e locais de trabalho seguros e saudáveis para o bem-estar dos trabalhadores e para a produtividade geral.

[Salários, benefícios e condições de trabalho] são relevantes na medida em que contribuem e desempenham um papel fundamental na obtenção de harmonia no local de trabalho, que funciona como base para a máxima produtividade e eficiência em qualquer organização. (Câmara de Comércio da Libéria)

Neste contexto, a organização de empregadores do Ruanda sublinhou a importância da formalização das empresas para melhorar as condições de trabalho, inclusive na economia informal, e melhorar o diálogo social nas pequenas e grandes empresas.

Vários inquiridos - principalmente organizações de trabalhadores - destacaram uma série de questões relacionadas com salários, condições de trabalho e segurança e saúde no trabalho em algumas empresas multinacionais.

[No que diz respeito à segurança e saúde, existe uma] falta de equipamentos de proteção individual necessários nos locais de trabalho (falta de calçado de segurança, capacetes, protetores nasais, etc.). ... O salário dos trabalhadores em algumas empresas multinacionais está abaixo do [salário mínimo]. As condições de trabalho são deploráveis nos locais de trabalho. ... É necessário que todas as empresas multinacionais tomem medidas para ... instalar dispositivos de segurança em todos os locais de trabalho e ofereçam melhores condições de vida e de trabalho aos empregados. (Confederação Sindical dos Trabalhadores do Togo)

Os acordos coletivos e acordos estabelecidos não tomam em consideração este aspeto tão importante na vida dos trabalhadores [a segurança e saúde no trabalho]. (Confederação dos Sindicatos Livres do Benim)

O governo da Serra Leoa e a organização de empregadores do Gana enfatizaram a necessidade de legislação relevante e atualizada sobre segurança e saúde. O governo da Serra Leoa salientou que o seu Plano Nacional de Desenvolvimento de Médio Prazo 2019–2023 prevê o desenvolvimento e implementação de uma política nacional de segurança e saúde.

O Ministério do Trabalho e Segurança Social do Zimbabué e a organização de empregadores do Togo destacaram o papel da inspeção do trabalho no contexto da aplicação da legislação sobre segurança e saúde no trabalho.

Um governo realçou a importância da colaboração interministerial e do diálogo social para promover uma cultura de prevenção na saúde e segurança no trabalho.

O governo espera que a mudança [de passar de uma lógica de reparação para uma lógica de prevenção] seja partilhada pelo Estado e pelos parceiros sociais, bem como por todas as organizações e atores envolvidos na prevenção. Três questões principais sustentam o [Plano Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho (PNSST)]: reduzir drasticamente o número de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desenvolvendo o processo de avaliação de riscos profissionais; promover uma cultura de prevenção, a fim de evitar riscos profissionais, desgaste no local de trabalho e degradação do estado de saúde, bem como para manter o emprego; e fortalecer o diálogo social e as estruturas de saúde e segurança no trabalho. (Ministério do Trabalho e Integração Profissional, Marrocos)

Vários inquiridos explicaram com maior detalhe o foco dos seus esforços no tema da segurança e saúde, conforme mostram os exemplos a seguir.



[Nós] organizámos e continuamos a organizar programas de formação e seminários de capacitação sobre as tendências atuais em gestão da segurança e saúde ocupacional para as organizações associadas. (Associação de Empregadores do Gana)

A organização obriga todas as empresas multinacionais a assinar contratos de trabalho com os trabalhadores, fazer seguros de acidentes de trabalho e colocar equipamentos de segurança no local de trabalho, e até mesmo disponibilizar um [centro médico e social] de primeiros socorros em caso de acidente no local de trabalho. (Confederação Sindical dos Trabalhadores do Togo)

4.2.5 Relações laborais

Esta secção abrange as áreas da liberdade sindical e direito de organização, negociação coletiva, consultas, análise de queixas e acesso a mecanismos de reparação e resolução de conflitos de trabalho. Como mostra a figura 4.1, as áreas da liberdade sindical e o direito de organização e negociação coletiva foram indicadas pelas organizações de trabalhadores inquiridos, como duas das três áreas mais relevantes da Declaração sobre as empresas multinacionais, e citaram vários desafios para a região.

Várias organizações de trabalhadores e uma organização de empregadores destacaram a importância da liberdade sindical, negociação coletiva, acesso a mecanismos de reparação e consultas, como meio de se alcançarem relações de trabalho harmoniosas e um trabalho digno.

A negociação coletiva é muito relevante para as organizações de empregadores, porque conduz a relações de trabalho harmoniosas, o que constitui um pré-requisito para o crescimento sustentável no setor privado e que é indispensável para o aumento da produtividade, para incentivar o investimento e estimular o desenvolvimento económico e social. Esta é a forma mais eficaz de prevenir e gerir conflitos coletivos, e é um fator-chave na promoção da justiça social e trabalho digno. (Federação do Setor Privado, Ruanda)

As relações laborais [constituem uma das áreas mais relevantes]: uma atenção especial [é necessária] para a liberdade sindical, negociação coletiva e resolução de diferendos e conflitos de trabalho, uma vez que somente o lucro conta, face à concorrência. (União Nacional de Trabalhadores Congolese, República Democrática do Congo)

Alguns inquiridos afirmaram que as violações à liberdade sindical eram comuns, como destacado por uma organização de trabalhadores.

Os direitos dos trabalhadores de se filiarem em sindicatos, ou de transferência para outro sindicato mais eficaz, estão a ser violados. (Confederação Sindical da Serra Leoa)

Os governos da Etiópia e Nigéria identificaram a relutância ou resistência das empresas multinacionais como um fator que impede o pleno respeito pelo direito de organização dos trabalhadores.

O apoio das multinacionais à promoção da liberdade sindical e do direito de organização também é remoto. ... O diálogo social e o tripartismo são encarados como ameaças e não como oportunidades. (Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais, Etiópia)

O governo da Serra Leoa e a Confederação Sindical dos Trabalhadores do Mali atribuíram esta relutância, pelo menos parcialmente, a fatores mais amplos.



O governo e os sindicatos ... não têm nem capacidade, nem aptidão, para inspecionarem as empresas multinacionais nestas áreas, pelo facto de as medidas punitivas previstas pelas leis do trabalho serem escasas, e devido à convivência com as empresas, por favores recebidos das multinacionais, longe dos holofotes. (Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Serra Leoa)

No que diz respeito à negociação coletiva, o Sindicato Nacional dos Empregados Bancários de Angola referiu que um acordo setorial abrangia todos os trabalhadores, incluindo as filiais locais das multinacionais. A Confederação Sindical dos Trabalhadores do Mali referiu que os acordos em si não são suficientes, pois existem também desafios com a sua implementação, como a não conformidade e o abuso de poder.

Além disso, uma organização de empregadores e duas organizações de trabalhadores explicaram que algumas empresas e organizações de empregadores eram relutantes em participar nos processos de negociação coletiva.

A organização de empregadores não está disposta a entrar em diálogo social e a grande maioria dos empregadores não está pronta para levar as suas práticas de diálogo social ao nível da negociação dos acordos coletivos. Eles estão mais [orientados para] os negócios do [que para] as questões do trabalho. (Federação do Setor Privado, Ruanda)

A negociação coletiva setorial foi estimulada através dos membros da Confederação em áreas afins, que agiram perante os empregadores como um grupo. Surgiram piquetes nas instalações de empregadores recalcitrantes. Houve casos de avisos e ações de greve geral para pressionar a reversão das situações referidas. (Confederação do Trabalho da Nigéria)

Na área de mecanismos de apresentação de queixas e resolução de conflitos de trabalho, o governo da Serra Leoa referiu que, as empresas multinacionais muitas vezes falham em remeter os seus mecanismos de gestão de queixas, regras e procedimentos para os seus trabalhadores ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, para registo.

O governo da Serra Leoa, a Federação Sindical dos Trabalhadores do Sudão do Sul e a Confederação Sindical do Gabão referiram a proliferação de sindicatos, a falta de representação e as divisões internas como impedimentos para a organização e participação dos trabalhadores na negociação coletiva e num diálogo social mais alargado.

Um número elevado de inquiridos referiu o papel da legislação nacional, das instituições e de outros mecanismos como facilitadores para as boas relações de trabalho e o diálogo social.

A legislação e as convenções da OIT também ajudaram na institucionalização de algumas práticas, como a negociação coletiva e a resolução de conflitos de trabalho, consagradas na Lei de Conflitos Comerciais da Nigéria. ... Com o tempo, [a Associação Consultiva dos Empregadores da Nigéria] defendeu a institucionalização do sistema de relações laborais na Nigéria [e] a revisão da legislação do trabalho da Nigéria [que] visavam atualizar as disposições das leis para facilitar e garantir os direitos no trabalho e um ambiente geral harmonioso de relações laborais. (Associação Consultiva dos Empregadores da Nigéria)

A Confederação Central do Trabalho *Humanism* da Costa do Marfim afirmou que a maioria das empresas multinacionais não era membro da organização de empregadores. Uma organização de empregadores justificou a razão pela qual esta era uma oportunidade perdida.



[As empresas multinacionais] falham na obtenção de aconselhamento / apoio valioso por parte da organização de empregadores, que poderia desempenhar um papel de aconselhamento e defesa em seu nome. As empresas recorrem apenas à organização dos empregadores para resolver conflitos após incorrerem em custos/ encargos desnecessários. (Federação dos Empregadores da Serra Leoa, Serra Leoa)

Vários inquiridos também identificaram a falta de capacidade como um impedimento à negociação coletiva e ao diálogo social mais alargado, alguns descrevendo as ações tomadas para melhorar a capacidade.

Marrocos instituiu, desde 2015, um Plano Nacional de Promoção da Negociação Coletiva a nível regional, com o objetivo de promover a conclusão de acordos coletivos de trabalho. Com este objetivo, o Governo de Marrocos organizou, em 2018, e em colaboração com a OIT, uma sessão de formação sobre negociação coletiva para formadores internos regionais. (Ministério do Trabalho e Integração Profissional, Marrocos)

[São exemplos de iniciativas adotadas em acordos de negociação coletiva (ACT)]: assinar o código de conduta tripartido para o diálogo social e a negociação coletiva; capacitação das associações e empresas membros da [Federação do Setor Privado] para que cumpram as normas do trabalho, incluindo os ACT, através de campanhas de sensibilização e seminários de formação; em parceria com a Federação dos sindicatos e o Ministério dos Serviços Públicos e do Trabalho, facilitar o início da negociação coletiva em empresas privadas. Até agora, foram concluídos quatro ACT e outros três estão em curso. (Federação do Setor Privado, Ruanda)

Tanto os empregadores como os trabalhadores referiram a necessidade de promover a sensibilização e desenvolver competências em relação aos princípios e normas da OIT, bem como competências negociais. Várias organizações de trabalhadores destacaram iniciativas para aumentar a capacidade dos membros do sindicato, inclusive de representantes dentro das empresas multinacionais. A Confederação Sindical dos Trabalhadores do Togo e a Confederação dos Sindicatos Livres do Benim, destacaram a importância de organizar reuniões ou ações de formação para representantes que incluíam tanto trabalhadores como empregadores. Algumas organizações de trabalhadores descreveram iniciativas para melhorar o conhecimento dos trabalhadores sobre os seus direitos e apoio na denúncia de violações.

[A formação dos membros] integra questões de direitos do trabalho, proteção social, segurança e saúde no trabalho, entre outros, a fim de sensibilizar os membros para os seus direitos e também denunciar qualquer violação dos mesmos. Os sindicatos filiados na COTU (K) realizam campanhas visando todos os locais de trabalho, incluindo as empresas multinacionais. O COTU (K) tem um grupo de funcionários formados em relações laborais e com competências nas áreas jurídicas para apresentação de situações conflituais junto do Ministério do Trabalho ou no Tribunal de Trabalho. (Organização Central de Sindicatos, Quênia)

Alguns inquiridos chamaram a atenção para a capacidade limitada dos trabalhadores ocasionais ou dos trabalhadores de microempresas, para participar nas negociações.

Mais de 60% das empresas são microempresas com um a três funcionários, com capacidade limitada de negociação. (Federação do Setor Privado, Ruanda)

[As dificuldades incluem] os direitos sindicais e direitos dos trabalhadores que operam através de agências de trabalho temporário e a recusa de alguns empregadores em organizar eleições para delegados de trabalhadores dessas agências de trabalho temporário. (União Nacional dos Sindicatos Livres do Senegal)

No que diz respeito à consulta, dois entrevistados referiram que na verdade as empresas multinacionais não efetuavam consultas. O Ministério do Trabalho e Segurança Social da Serra Leoa disse que as consultas



ocorreram principalmente durante conflitos ou litígios laborais, enquanto a Confederação Sindical do Gabão apelou ao governo para criar um mecanismo de consulta.

Hoje, na verdade, o processo de consulta não está instituído. [O governo] deve, sempre que necessário, tomar providências para tornar obrigatória a consulta dos representantes dos trabalhadores. (Confederação Sindical do Gabão)

4.3 Diálogo e consulta sobre as atividades das empresas multinacionais

“No seu país, a sua organização realiza algum tipo de consulta formal sobre atividades das multinacionais com governo e organizações nacionais de trabalhadores e empregadores ou pares de outros países?”

“Por favor descreva as consultas formais que considera mais importantes e justifique.”

4.3.1 Governos

A maioria dos 16 governos que respondeu, realizou alguma forma de consultas formais sobre as atividades das multinacionais. Oito declararam que mantinham consultas formais sobre as atividades dessas empresas, com as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores; oito declararam ter realizado consultas formais sobre as atividades com multinacionais estrangeiras, com organizações de empregadores ou organizações de trabalhadores estrangeiros. Cinco governos (República Centro-Africana, Egito, Marrocos, Nigéria e Serra Leoa) declararam que mantinham consultas formais sobre as atividades das empresas multinacionais com governos de outros países. Dois governos (República Centro-Africana e Egito) realizaram consultas formais com todos os três grupos acima mencionados.

Um governo destacou as vantagens do procedimento de consultas formais com as multinacionais.

As consultas formais entre o Estado e as empresas multinacionais permitem um melhor ângulo de incidência e uma melhor harmonização de posições. (Ministério do Trabalho, Diálogo Social, Organizações Profissionais e Relações com Instituições, Senegal)

Vários governos realçaram a importância das consultas tripartidas, num dos casos para a participação das multinacionais e, noutro, para o alargamento das consultas com as multinacionais.

As multinacionais são entidades empregadoras; portanto, ao promoverem consultas tripartidas, as empresas multinacionais deveriam ser incentivadas a aderir às organizações nacionais de empregadores, ajudando assim a preencher a lacuna que existe, se for o caso, entre as empresas multinacionais estrangeiras e nacionais. (Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Serra Leoa)

Estas consultas tripartidas irão permitir uma abertura para consultas das multinacionais estrangeiras com organizações de empregadores e de trabalhadores. (Ministério do Emprego, Juventude, Formação Profissional, Integração e Reintegração, Gabão)

Vários governos (Argélia, República Centro-Africana, Egito, Mauritânia, Marrocos e Nigéria) disponibilizaram informação sobre instituições e procedimentos administrativos para facilitar as consultas formais. O Governo da Argélia destacou a importância de consultas regulares para enfrentar os desafios nacionais nas



áreas do emprego, da proteção social e do crescimento económico, e para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

O Governo da Mauritânia observou que seria importante que as consultas formais fossem dedicadas à Declaração sobre as empresas multinacionais, a fim de reforçar a contribuição das multinacionais para os objetivos do trabalho digno, integrar melhor os princípios da Declaração na legislação nacional e aumentar a sensibilização dos constituintes tripartidos.

Continua a ser importante que uma série de consultas formais seja dedicada à Declaração. Estas podem basear-se na contribuição das empresas multinacionais para a realização dos objetivos do trabalho digno nos países de acolhimento, na contribuição da Declaração para o enriquecimento da legislação nacional, nos princípios estabelecidos na Declaração, no impacto da implementação da Declaração sobre políticas nacionais de emprego e formação profissional. ... Os constituintes da OIT beneficiariam se interiorizassem os princípios estabelecidos na Declaração. Nesse sentido, um esforço para a sensibilização e a apropriação do conteúdo da Declaração poderiam ser o tema das consultas. (Ministério do Serviço Público, Trabalho, Emprego e Modernização Administrativa, Mauritânia)

Um governo destacou as consultas interministeriais com as empresas multinacionais sobre parques industriais. Outro afirmou que, embora o ministério setorial específico tenha participado nas consultas formais com investidores de empresas multinacionais, o Ministério do Trabalho desempenhou um papel central na promoção do trabalho digno nessas empresas.

Com um volume significativo de IDE a entrar nos parques industriais, instituições governamentais como o Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais, a Comissão de Investimentos, a Corporação de Desenvolvimento de Parques Industriais e outras instituições relevantes realizam consultas ad hoc com as empresas multinacionais sobre legislação e regulamentos nacionais, política de investimentos e afins. (Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais, Etiópia)

O Ministério de Minas e Recursos Minerais, realiza sempre que necessário, consultas formais com empresas multinacionais estrangeiras. Além disso, o Ministério do Trabalho e da Segurança Social realiza consultas com empresas multinacionais estrangeiras, por exemplo ... quando os trabalhadores entram em greve. (Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Serra Leoa)

O Governo do Egito referiu que, para as consultas, não faz distinção entre empresas multinacionais e empresas nacionais. O Governo do Níger informou que, embora as suas consultas tripartidas se tenham concentrado em questões mais amplas de trabalho digno, permitiu que questões relativas às atividades das empresas multinacionais fossem incluídas na agenda. Além disso, o governo do Togo esclareceu que, embora não tenha realizado consultas formais, tomou medidas para incentivar o diálogo social ao nível empresarial.

Foram adotadas medidas para incentivar a negociação coletiva como forma de estabelecer as condições de emprego e trabalho a nível nacional. (Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social, Togo)

O Governo da Mauritânia disponibilizou informação sobre a participação das empresas multinacionais em atividades organizadas pelo Conselho Nacional para o Diálogo Nacional e o Governo, tal como o Fórum Nacional do Emprego. Os Governos da Etiópia, Quênia e Senegal explicaram a importância de envolver as empresas locais nas consultas, tendo em vista facilitar a sua integração nas cadeias de abastecimento das empresas multinacionais.

[As consultas formais consideradas mais importantes incluem] uma abordagem baseada na empresa e um fórum sobre negócios no país. (Ministério do Trabalho e Proteção Social, Quênia)



No que diz respeito às consultas a nível setorial, os Governos da Nigéria e Serra Leoa mencionaram consultas com as multinacionais que operam nos setores do petróleo e gás, construção, telecomunicações e alimentação e bebidas. O Governo do Níger citou uma iniciativa das multinacionais do setor das minas, para informar a população local sobre as suas atividades e os riscos com elas relacionados.

Os governos do Egipto, Marrocos, Nigéria e Serra Leoa destacaram a importância das consultas bilaterais entre os países de acolhimento e os países de origem, para a promoção dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais, inclusive no quadro de acordos bilaterais.

As consultas mais importantes são as consultas entre os governos dos países, pois é isso que enquadra o investimento das empresas multinacionais que emana dos dois países e promove a responsabilidade social da empresa e os direitos fundamentais no trabalho, no âmbito de acordos de comércio livre e acordos bilaterais em matéria de emprego. (Ministério do Trabalho e Integração Profissional, Marrocos)

A Figura 4.2 resume os resultados da secção 2 sobre diálogo e consulta dos questionários dos governos.

Figura 4.2 Diálogo e consulta, governos



4.3.2 Organizações de empregadores

Das sete organizações de empregadores que responderam ao questionário, uma (da Serra Leoa) não respondeu a esta questão. Quatro declararam que mantinham consultas formais sobre as atividades das multinacionais com governos e organizações nacionais de trabalhadores; três organizações de empregadores também confirmaram a realização de consultas formais sobre as atividades das empresas multinacionais com representantes de multinacionais estrangeiras; e uma organização de empregadores declarou que realizou consultas formais sobre as atividades das multinacionais com organizações de empregadores de outros países. Uma das organizações de empregadores (do Ruanda) realizou consultas formais com todos os três grupos acima mencionados, e uma organização de empregadores (do Togo) afirmou que não realizou consultas formais, nem possui informações sobre consultas.

Uma organização de empregadores destacou a importância das consultas formais regulares com representantes de empresas, incluindo multinacionais.

A consulta formal que consideramos mais importante é a das empresas afiliadas, incluindo as multinacionais. A consulta é realizada trimestralmente, de acordo com os estatutos, e também de forma contínua. (Associação Consultiva dos Empregadores da Nigéria)

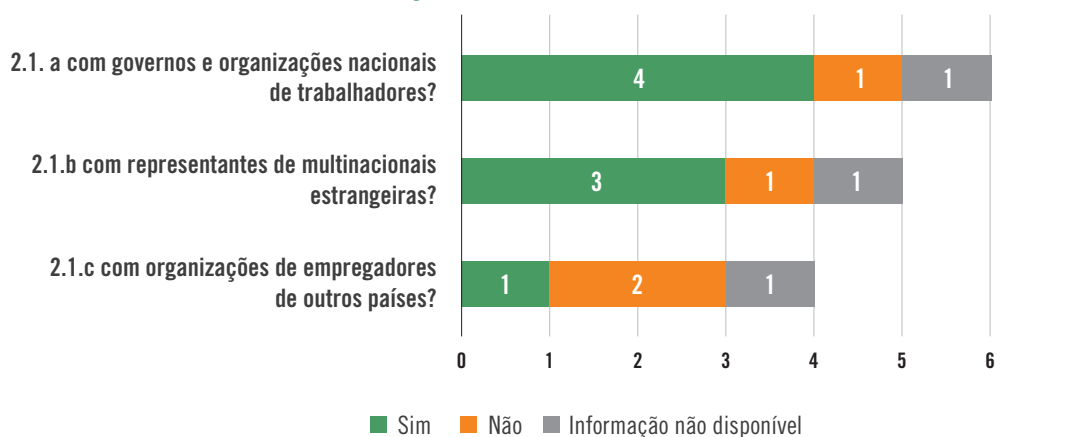
A Federação do Setor Privado do Ruanda referiu o papel do Conselho Nacional do Trabalho do Ruanda para a realização de consultas formais regulares sobre tópicos como o emprego, as políticas laborais, as convenções da OIT e a criação de um ambiente favorável ao trabalho digno. A Associação dos Empregadores do Gana sublinhou a importância de diálogos regulares no setor privado, como uma plataforma para o desenvolvimento das políticas específicas do setor, com o fim de ajudar a alinhar as atividades das empresas multinacionais com os objetivos de desenvolvimento do governo.

O inquirido do grupo dos empregadores da Costa do Marfim destacou o papel das consultas informais que ocorreram no âmbito de um grupo de trabalho tripartido sobre a promoção da Declaração na Costa do Marfim. O objetivo foi o de fomentar a sensibilização tanto entre as multinacionais como entre as pequenas e médias empresas, a fim de promover melhores relações entre ambas. Também forneceu um exemplo concreto de uma consulta formal que conduziu a uma iniciativa com o objetivo de permitir melhorar o impacto positivo das empresas multinacionais, ao integrar pequenas e médias empresas nas suas cadeias de abastecimento.

O grupo de trabalho teve de realizar atividades de sensibilização, tanto para empresas multinacionais, como para pequenas e médias empresas, com o objetivo de apresentar as oportunidades oferecidas pela Declaração a esses dois atores, a fim de construir um relacionamento comercial que contribua para o desenvolvimento de pequenas e médias empresas e contribua para a criação de empregos. ... [Uma multinacional] conseguiu contribuir para o surgimento de relações comerciais com pequenas e médias empresas que agora fazem parte da sua cadeia de abastecimento. A empresa também montou um centro de formação sobre o comércio de produtos alimentares, para os seus trabalhadores, mas também permitiu aos seus parceiros de PME compreender os pressupostos para as suas relações comerciais. (Confederação Geral das Empresas da Costa do Marfim)

A Figura 4.3 resume os resultados da secção 2 sobre diálogo e consultas do questionário para as organizações de empregadores.

Figura 4.3 Diálogo e consulta, organizações de empregadores



4.3.3 Organizações de trabalhadores

Das 29 organizações de trabalhadores inquiridas, oriundas de 17 países, 15 declararam realizar consultas formais sobre atividades das multinacionais com governos e organizações nacionais de empregadores, enquanto 17 afirmaram que realizaram consultas formais sobre atividades das multinacionais com representantes de trabalhadores de multinacionais estrangeiras. Sete organizações de trabalhadores declararam que mantinham consultas formais sobre as atividades das multinacionais com organizações de trabalhadores de outros países.

De todas as organizações de trabalhadores, cinco indicaram realizar consultas formais com os três grupos acima mencionados. Oito organizações de trabalhadores indicaram que não realizavam consultas formais ou que não tinham informação sobre consultas.

Um número elevado de inquiridos destacou um conjunto alargado de consultas consideradas importantes, sobre tópicos como a segurança e saúde no trabalho, até à liberdade sindical, refletindo muitas áreas da Declaração sobre as empresas multinacionais. Três organizações de trabalhadores – a Organização Central dos Sindicatos do Quênia, o Congresso do Trabalho da Serra Leoa e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores Congolese – destacaram as consultas e negociações com as empresas multinacionais, a nível setorial.

Duas organizações de trabalhadores – o Congresso do Trabalho da Serra Leoa e a Confederação dos Sindicatos Livres dos Camarões – destacaram a importância da realização de consultas formais se verificarem antes da instalação das empresas multinacionais no país.

As consultas formais que consideramos importantes ocorrem na fase da instalação das multinacionais no país – será que investiram em imóveis etc. e planos de carreira? Oferecem formação alargada aos jovens no país? Ou financiam escolas de formação nas suas áreas? Quantos expatriados trabalham permanentemente no país de acolhimento? (Confederação dos Sindicatos Livres dos Camarões)

Um número elevado de inquiridos realizou consultas com representantes dos trabalhadores de multinacionais estrangeiras, de modo formal ou informal. Vários inquiridos referiram que prestavam assistência aos representantes dos trabalhadores de multinacionais estrangeiras, algumas das quais suas afiliadas.

As empresas multinacionais recrutam os seus trabalhadores nos nossos países, são nossas filiadas e, além disso, trabalhamos sempre num quadro de diálogo social. (Confederação Geral dos Sindicatos Livres do Níger)

Alguns inquiridos realizaram consultas com pares de outros países, em alguns casos indicando que essas consultas poderiam ocorrer através de filiais e redes regionais e internacionais. A Confederação Sindical do Burquina Faso e a Organização Central dos Sindicatos do Quênia, indicaram que participaram em consultas através de redes sindicais regionais e internacionais. A Confederação Sindical dos Trabalhadores do Togo mencionou que lançou uma rede sobre o trabalho precário na África Ocidental e Central.

Relativamente a este assunto, a União Nacional de Sindicatos Livres do Senegal, citou a Reunião Regional Africana da OIT de 2015, como uma das mais importantes consultas formais.

Dois inquiridos referiram a importância das consultas entre os países para a harmonização da legislação e regulamentação e para a eliminação das diferenças nas práticas da mesma multinacional, em países diferentes.



Essas consultas foram importantes porque temos leis e regulamentos diferentes ... de país para país. É importante procurar formas e sentidos para a sua harmonização em benefício dos trabalhadores, que também são cidadãos de todo o continente. (Congresso do Trabalho na Libéria)

[As consultas formais mais importantes são] sobre as práticas das empresas multinacionais noutros países [e] sobre a comunicação entre trabalhadores e as suas organizações em diferentes países (países de origem e de acolhimento), com o objetivo de eliminar a discriminação dentro da mesma multinacional. (União Nacional de Trabalhadores Congolezes, República Democrática do Congo)

Três inquiridos referiram alguns desafios em relação às consultas sobre ou com as empresas multinacionais. A Confederação Sindical do Gabão destacou que não tinha realizado tais consultas por falta de conhecimento técnico, enquanto a Confederação Sindical de Trabalhadores do Togo observou a ausência de uma estrutura formal para as consultas às multinacionais. Uma terceira organização de trabalhadores observou que as multinacionais no seu país pertenciam a zonas francas, que não eram reguladas pelo governo e que, além disso, não participavam em processos de diálogo social ou de consultas.

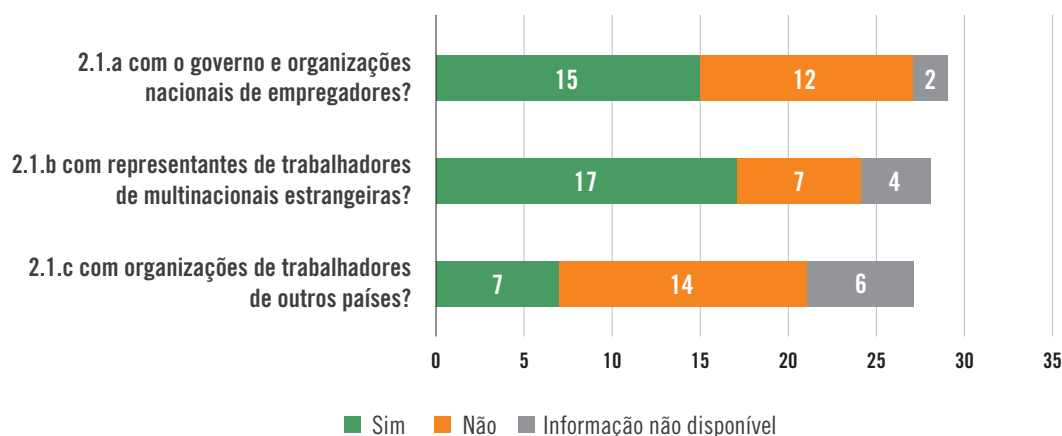
Em Angola, as empresas multinacionais constituem zonas francas (de exportação) que o governo nunca teve capacidade para regular e criar condições favoráveis à aplicação das normas da OIT e a legislação nacional. ... O diálogo e a consulta nunca se aplicaram a empresas multinacionais. (Central Geral de Sindicatos Independentes e Livres de Angola)

Uma organização de trabalhadores também mencionou a colaboração com organizações não-governamentais (ONG) em matéria de evasão fiscal por parte das empresas multinacionais.

Houve campanhas do Congresso do Trabalho da Serra Leoa, em colaboração com as ONG, sobre justiça tributária, chamando a atenção para a evasão fiscal por várias multinacionais, e foi entregue ao governo uma declaração conjunta para tomada de medidas. (Confederação Sindical da Serra Leoa)

A Figura 4.4 resume os resultados da secção 2 sobre diálogo e consulta do questionário às organizações de trabalhadores.

Figura 4.4 Diálogo e consulta às organizações de trabalhadores



4.4 Promoção dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais

“A sua organização levou a cabo eventos ou iniciativas em anos recentes tendo em vista promover os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais?”

“Em caso afirmativo: Algum destes eventos ou iniciativas foram realizados (1) conjuntamente ou incluíram o governo, organizações de empregadores e de trabalhadores; (2) conjuntamente com organizações de empregadores de outros países; (3) com o apoio da OIT?”

“Por favor apresente exemplos dessas atividades promocionais e descreva as mais bem-sucedidas.”

“A sua organização desenvolveu ou apoiou a criação de materiais promocionais sobre os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais disponíveis ao público nas línguas faladas no seu país?”

“Existe no seu país um ponto focal, ou um processo similar ou outro instrumento para a promoção da Declaração a nível nacional?”

Globalmente, nove governos, quatro organizações de empregadores e onze organizações de trabalhadores indicaram ter realizado algum tipo de atividade de promoção (quadro 4.4). Quase 80% dos inquiridos indicaram ter organizado essas atividades promocionais com outras partes (todos os governos, metade dos empregadores e mais de dois terços dos trabalhadores), metade com organizações de pares de outros países, e mais de metade com a assistência da OIT.

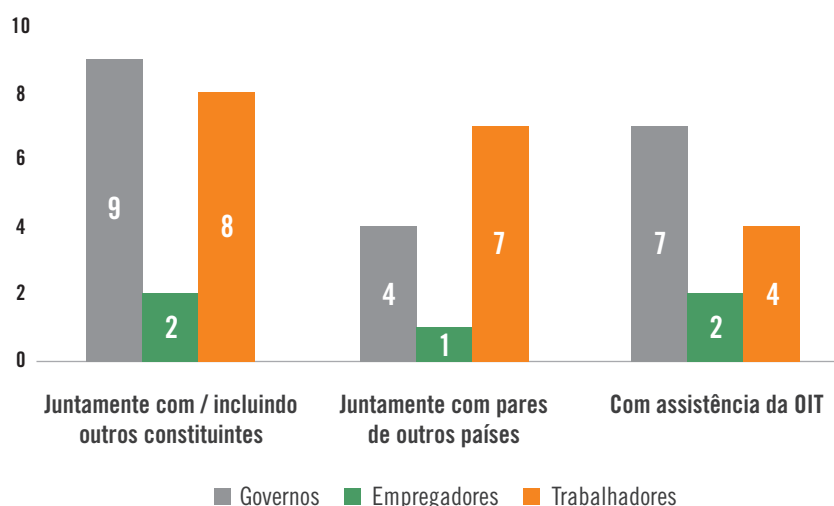
Quadro 4.4 Eventos ou iniciativas de promoção dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais realizadas por governos, organizações de empregadores e de trabalhadores

Entidade	Sim	Não	Sem informação
Governos	9	3	4
Organizações de empregadores	4	1	1
Organizações de trabalhadores	11	13	4

A Figura 4.5 apresenta uma visão geral das respostas de cada grupo que indicaram ter realizado algum tipo de atividade promocional com entidades do mesmo país, com pares de outros países e com a assistência da OIT. Todos os eventos ou iniciativas dos governos incluíram a participação de outros constituintes; quase metade foi organizada em conjunto com pares de outros países e três quartos dessas iniciativas, foram realizadas com a assistência da OIT. Metade dos empregadores organizou eventos ou tomou iniciativas que incluíram outros grupos e com a assistência da OIT, e uma organização de empregadores relatou a organização de um evento ou iniciativa em conjunto com pares de outros países. Para as organizações de trabalhadores, oito de onze eventos foram organizados em conjunto com outros grupos, sete foram realizados em conjunto com pares de outros países e quatro foram realizados com a assistência da OIT.



Figura 4.5 Resumo dos eventos e iniciativas coorganizadas por governos, organizações de empregadores e de trabalhadores



Quatro governos e três organizações de trabalhadores indicaram ter desenvolvido ou adquirido materiais promocionais sobre os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais. Nenhuma organização de empregadores disse ter desenvolvido ou adquirido materiais promocionais.

Quanto à existência de um ponto focal ou de um processo ou mecanismo semelhante a nível nacional para promoção da Declaração, cinco governos, duas organizações de empregadores e sete organizações de trabalhadores declararam que esses pontos focais haviam sido estabelecidos ao nível do país (caixa 4.1) ou que a responsabilidade pela promoção cabe a uma instituição específica (ministério, agência de conteúdo local, ponto de contacto nacional da OCDE) ou às organizações de empregadores e de trabalhadores, ou foi realizada através do programa de trabalho digno por país.

Caixa 4.1 Pontos focais nacionais para promover a Declaração sobre as empresas multinacionais a nível nacional

Na Declaração revista sobre as empresas multinacionais, os governos e organizações de empregadores e de trabalhadores “são incentivados a designar pontos focais nacionais numa base tripartida (seguindo as orientações da Convenção N.º 144) para promover a aplicação da Declaração e dos seus princípios, sempre que apropriado e significativo para o contexto nacional. Nas situações em que já existam instrumentos ou outros processos similares, quanto aos princípios da Declaração, os governos são incentivados a envolver os parceiros sociais neste processo.” (Declaração sobre as empresas multinacionais, 2017, anexo II).

Até agora, os três países africanos que informaram a OIT da nomeação de pontos focais nacionais para promover o uso da Declaração e dos seus princípios a nível nacional, foram a Costa do Marfim, Senegal e Serra Leoa são.

- A Costa do Marfim designou três pontos focais nacionais, um para o governo (localizado no Ministério do Emprego e Proteção Social) e dois representando as organizações de empregadores e de trabalhadores, com o ponto focal que representa o governo como coordenador.
- O Senegal tem quatro pontos focais nacionais, nomeados por portaria ministerial. Um está localizado no Ministério do Trabalho, outro no organismo nacional de diálogo social (representado pelo Presidente da Comissão para a Promoção da Declaração da OIT sobre as empresas multinacionais no Conselho Superior de Relações do Trabalho), e os outros dois representam as organizações de empregadores e de trabalhadores.
- A Serra Leoa nomeou quatro pontos focais nacionais. Um está localizado no Ministério do Trabalho e da Segurança Social, outro na Agência Local de Conteúdos (Local Content Agency) da Serra Leoa e os restantes representam as organizações de empregadores e de trabalhadores.

4.4.1 Governos

Nove governos inquiridos declararam que organizaram eventos ou implementaram iniciativas de promoção dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais. Todos eles indicaram que os eventos ou iniciativas foram organizados ou implementados conjuntamente ou incluindo organizações de empregadores ou de trabalhadores; quatro com governos de outros países; e sete com assistência da OIT.

Vários governos referiram o papel dos seminários, formações e fóruns para promover a Declaração sobre as empresas multinacionais e questões relevantes para a mesma, organizadas com ou sem o apoio da OIT. Por exemplo, o Governo da Serra Leoa mencionou um seminário de três dias sobre “Empresas multinacionais, crescimento inclusivo e trabalho digno” organizado em Freetown. O governo do Togo referiu seminários de formação sobre responsabilidade social das empresas e direitos humanos nas empresas multinacionais, assim como o Fórum de Solidariedade Social dos Trabalhadores do Togo, ao passo que o governo da Nigéria disse que um seminário tripartido sobre “Desenvolvimento de diretrizes para o diálogo no setor dos serviços” foi orientado com a assistência técnica da OIT.

Os governos da Costa do Marfim e do Senegal disponibilizaram informação sobre vários eventos e iniciativas de promoção da Declaração, e para o reforço de capacidades ao nível nacional. O governo do Senegal mencionou três seminários para a promoção de uma carta sobre a Declaração e para desenvolvimento de planos de trabalho anuais. As atividades relatadas pelo Governo da Costa do Marfim incluíram seminários de formação sobre a Declaração, e uma estratégia nacional para promover a mesma; um seminário de capacitação para pontos focais nacionais; e um fórum nacional sobre a promoção da Declaração.

Os Governos do Níger e do Togo destacaram que as atividades promocionais foram realizadas no âmbito da União Económica e Monetária da África Ocidental (UEMOA).

O governo de Marrocos relatou a organização de várias atividades promocionais em relação às Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, nomeadamente através de um ponto de contato nacional sobre condutas responsáveis por parte das empresas.



O Governo da Mauritânia disse que a formação anual da OIT em 2015, direcionada para constituintes tripartidos, sobre a Declaração, tinha sido replicada no país para os diretores da Direção Geral do Trabalho.

Quatro governos indicaram que tinham desenvolvido ou adquirido materiais promocionais sobre os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais. A este respeito, o Governo de Marrocos referiu que o ponto de contacto nacional da OCDE havia criado folhetos para promover os princípios das Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais, que refletiam os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais (particularmente os capítulos sobre emprego e relações laborais).

Em relação a um ponto focal ou processo ou instrumento similar para promover a Declaração a nível nacional, além das informações fornecidas na caixa 4.1, o governo do Níger declarou que estava a considerar estabelecer um ponto focal para a promoção da Declaração, com base nas experiências da Costa do Marfim e do Senegal. O governo da República Centro-Africana indicou que a organização de empregadores representava as empresas multinacionais no país. O Governo da Nigéria nomeou o *Bureau* de Contratos Públicos e o Conselho Nigeriano de Desenvolvimento e Monitorização de Conteúdos, como promotores da Declaração sobre as empresas multinacionais.

4.4.2 Organizações de empregadores

Quatro organizações de empregadores, relataram ter organizado eventos ou implementado iniciativas para a promoção dos princípios da Declaração. Dessas organizações, duas indicaram que os eventos ou iniciativas foram organizados em conjunto ou incluindo governos ou organizações de trabalhadores; um conjuntamente com organizações de empregadores de outros países; e dois com assistência da OIT.

A organização de empregadores da Costa do Marfim (Confederação Geral das Empresas da Costa do Marfim) mencionou o desenvolvimento de um plano de ação para apoiar a promoção da Declaração sobre as empresas multinacionais no país, no seguimento de uma iniciativa anterior sobre o papel das empresas multinacionais na promoção do emprego na Costa do Marfim e na União de Países do Rio Mano¹³. Foram realizados dois estudos sobre o impacto das atividades de empresas multinacionais no emprego jovem e no desenvolvimento económico local, e sobre as suas ligações comerciais com pequenas e médias empresas locais; foram realizados vários seminários sobre a Declaração e estava a ser realizado um plano de ação.

A Câmara de Comércio da Libéria e a Federação do Setor Privado do Ruanda destacaram uma série de iniciativas, como seminários, formações, consultas, campanhas de sensibilização e reuniões de alto nível para promoção da Declaração.

De acordo com a Federação do Setor Privado do Ruanda, o Ministério da Função Pública e Trabalho no Ruanda, funciona como ponto focal para a promoção da Declaração e o Programa por País para o Trabalho Digno inclui a promoção da Declaração, a nível nacional.

¹³ A União de Países do Rio Mano é constituída atualmente pela Guiné, Libéria e Serra Leoa.



4.4.3 Organizações de trabalhadores

Para promover os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais, onze organizações de trabalhadores, afirmaram ter organizado eventos ou implementado iniciativas. Dessas organizações, oito indicaram que os eventos ou iniciativas foram organizados ou implementados conjuntamente, ou incluindo governos ou organizações de empregadores; sete eventos foram organizados com organizações de trabalhadores de outros países; e quatro eventos incluíram a assistência da OIT.

Várias organizações de trabalhadores destacaram iniciativas relacionadas com a promoção dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais. Por exemplo, a Confederação Sindical dos Trabalhadores do Togo mencionou duas atividades, uma sobre responsabilidade social das empresas nos setores da madeira e da construção na África Ocidental, e a outra sobre trabalho precário na África Ocidental.

A Confederação dos Sindicatos Livres da Costa do Marfim (Dignity) descreveu o seu contributo para a elaboração do plano nacional de ação, a organização de um fórum nacional sobre a promoção da Declaração, a promoção do trabalho digno através do projeto Empresas e Trabalho Digno e a formação de pontos focais nacionais.

Alguns dos inquiridos, incluindo organizações de trabalhadores da Costa do Marfim (União Geral de Sindicatos *Humanism*) e do Senegal (União Nacional de Sindicatos Livres do Senegal) referiram o papel da OIT na promoção da Declaração sobre as empresas multinacionais, através de seminários e reforço de capacidades.

Formação da OIT / Seminário do Bureau Internacional do Trabalho – Bureau para as Atividades dos trabalhadores – Departamento de Governança e União para as Acções Sindicais [...] para melhorar as competências dos dirigentes sindicais sobre negociação coletiva e diálogo social. (Confederação Sindical do Burquina Faso)

A Confederação Sindical da Serra Leoa reconheceu a assistência da OIT na promoção do trabalho digno, o que levou a debates sobre as empresas multinacionais no país.

A Serra Leoa, com o apoio da OIT, implementou com sucesso uma agenda piloto no país para o trabalho digno que ... deu o pontapé inicial ... para a promoção do trabalho digno no país, especialmente [em relação ao] trabalho das empresas multinacionais no país. (Confederação Sindical da Serra Leoa)

Relativamente ao material promocional, três organizações de trabalhadores referiram os materiais relativos à Declaração sobre pontos específicos. Por exemplo, a Confederação Sindical da Serra Leoa mencionou brochuras, autocolantes e cartazes sobre justiça fiscal, e sobre a eliminação do assédio no local de trabalho, enquanto a Confederação de Sindicatos Livres da Costa do Marfim (*Dignity*) mencionou os *kits* promocionais.

Em relação a um ponto focal ou processo ou instrumento semelhante para promover a Declaração a nível nacional, a Confederação Sindical da Libéria destacou a Lei do Trabalho Digno de 2015 como um instrumento de promoção da Declaração. A Confederação Sindical do Gana destacou os seus esforços ao usar “todas as oportunidades a todos os níveis para promover os direitos dos trabalhadores nas empresas multinacionais”.

Além disso, duas organizações de trabalhadores referiram o papel das instituições internacionais e regionais na promoção de questões relacionadas com os princípios da Declaração. A Confederação de Sindicatos Livres do Gabão, mencionou o apoio do Bureau para as atividades dos Trabalhadores da OIT, para a promoção da segurança e saúde profissional e do ambiente. E a Confederação Sindical do Burquina Faso indicou o papel



do ponto focal da Confederação Regional Africana da Confederação Sindical Internacional (CSI-África), da empresa Faso General Technology (FGT) e do Conselho Sindical Dinamarquês (Lo- FTF) num projeto que visa proteger os direitos dos trabalhadores migrantes e do serviço doméstico.

4.5 Outra informação

“Por favor apresente quaisquer informações adicionais que considere importantes para a promoção da Declaração sobre as empresas multinacionais a nível nacional, regional e internacional.”

O questionário deu aos constituintes tripartidos a oportunidade de fornecer informações adicionais relacionadas com a promoção da Declaração nos níveis nacional, regional e internacional.

Vários inquiridos mencionaram a falta de informações sobre a Declaração.

A falta de sensibilização para a Declaração [é um desafio] para os Estados em desenvolvimento, que têm tudo a ganhar com a implementação de políticas e programas que promovam os princípios da Declaração e que promovam uma contribuição genuína das empresas para o desenvolvimento económico e social em nome da sua responsabilidade social. (Confederação Geral das Empresas da Costa do Marfim)

Um número elevado de inquiridos sublinhou a necessidade da OIT e dos seus constituintes aumentarem os seus esforços para a promoção da Declaração. O governo da Etiópia realçou a importância da assistência técnica da OIT para os seus constituintes na promoção da Declaração, enquanto o governo do Quênia apelou à realização de uma conferência nacional tripartida e sectorial sobre este tópico. Outros exemplos incluem o seguinte.

A concretização desta Declaração ao nível das empresas multinacionais depende essencialmente da prática nacional, do papel das autoridades públicas e das iniciativas de assistência adotadas pela Organização Internacional do Trabalho aos níveis nacional, regional e internacional. (Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social, Argélia)

Instamos à monitorização regular desta importante [Declaração] em países como o Mali e, especialmente, que sejam tomadas medidas de acompanhamento com os núcleos sindicais. (Confederação Democrática dos Trabalhadores do Mali)

Vários inquiridos sublinharam a necessidade de uma maior promoção dos princípios da Declaração, através da designação de pontos focais nacionais.

Dada a importância da questão das multinacionais nos nossos países, é urgente que [a declaração sobre as empresas multinacionais] seja promovida através de um ponto focal (Ministério do Trabalho e Função Pública, Mali)

A criação ou estabelecimento de pontos focais a nível do país é crucial para a promoção efetiva da Declaração no Gana. (Associação de Empregadores do Gana)



A esse respeito, os inquiridos destacaram algumas iniciativas para promover a Declaração aos níveis regional e nacional. Por exemplo, o Governo da Nigéria destacou a organização de programas para promover a Declaração a nível nacional, com assistência técnica da OIT. A Confederação Nacional dos Sindicatos Livres do Senegal indicou a sua participação como membro do Conselho de Trabalho e Diálogo Social da UEMOA numa sessão sobre a Declaração em março de 2019. O Togo dá outro exemplo.

Como parte das atividades para assinalar o Centenário da OIT [a ONG Solidariedade, Ação e Desenvolvimento Sustentável] tem um projeto de formação para uma bolsa de advogados, juizes, inspetores do trabalho e delegados sindicais, sobre a Declaração e para a impressão de 1000 cópias da Declaração para divulgação. (Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social, Togo)

Os governos da Serra Leoa e do Senegal e a Confederação Sindical dos Trabalhadores do Togo destacaram a importância de as empresas multinacionais estarem mais envolvidas nos níveis nacional e local, tornando-se membros de organizações nacionais de empregadores ou realizando consultas no nível local.

É necessário que as empresas multinacionais, principalmente as estrangeiras, sejam membros das organizações nacionais de empregadores. ... As empresas multinacionais, antes de assinarem acordos com o governo dos países de acolhimento, devem realizar consultas com os líderes e os locais, nos sítios ou áreas onde pretendem instalar-se; isso ajudaria a identificar e enfrentar possíveis problemas relacionados com a terra e o seu uso. (Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Serra Leoa)

Várias organizações de trabalhadores indicaram alguns desafios em relação ao respeito das empresas multinacionais pelas normas internacionais de trabalho e a falta de capacidade ou vontade do governo para as fazer cumprir.

As empresas multinacionais conquistaram terreno no Togo e não respeitam a legislação do trabalho. ... O Estado atua como advogado de defesa das multinacionais em vez de as obrigar a cumprir a legislação nacional do trabalho. (Confederação Sindical dos Trabalhadores do Togo)

Uma organização de trabalhadores destacou a importância de promover acordos-quadro globais, pois os trabalhadores das cadeias de abastecimento muitas vezes não têm conhecimento deles.

A promoção de acordos-quadro globais ao nível das organizações sindicais nos países em desenvolvimento é necessária porque o conhecimento desses acordos pode ser útil para os trabalhadores dos países da cadeia de abastecimento, onde esses acordos são totalmente ignorados. (Confederação dos Sindicatos Livres da Costa do Marfim: Dignity)

Os inquiridos da Costa do Marfim forneceram mais informações sobre os seus pontos focais nacionais e os planos de ação para a promoção da Declaração sobre as empresas multinacionais.

Foram designados pontos focais associados. Estes pontos focais associados são as antenas dos pontos focais nacionais tripartidos ... para garantir a implementação, monitorização e avaliação do plano de ação para a promoção da Declaração. (Ministério do Emprego e Proteção Social, Costa do Marfim)



Notas finais

A profundidade e abrangência das respostas recebidas em tão curto espaço de tempo são um indicador da importância que os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores atribuem às oportunidades e desafios colocados pelo Investimento Direto Estrangeiro e pelas atividades das empresas multinacionais relativamente ao trabalho digno, e ao desenvolvimento inclusivo e sustentável na região de África. Ao mesmo tempo, a variação nas taxas de resposta entre os constituintes por país – 31% para governos, 13% para empregadores e 31% para trabalhadores – mostra que é necessário continuar a promover a Declaração e a aplicação dos seus princípios.

Os três grupos de inquiridos identificaram algumas áreas como relevantes, que incluem a formação (94% por governos, 71% por organizações de empregadores e 90% por organizações de trabalhadores); salários, benefícios e condições de trabalho (100% por governos, 71% por organizações de empregadores e 86% por organizações de trabalhadores); liberdade sindical e direito de organização (88% por governos, 71% por organizações de empregadores e 90% por organizações de trabalhadores); e negociação coletiva (88% por governos, 71% por organizações de empregadores e 90% por organizações de trabalhadores).

Observaram-se discrepâncias na avaliação da relevância entre os diferentes grupos de constituintes, particularmente em relação à segurança social, à segurança do emprego e, ao acesso a reparação e análise de queixas. Em relação à segurança social, todos os governos consideraram essa área relevante (100%), enquanto pouco mais de dois terços das organizações de trabalhadores (69%) e menos de um terço das organizações de empregadores (29%) a consideraram relevante. Quanto à segurança do emprego, cerca de dois terços dos governos (69%) e de organizações de trabalhadores (66%), consideraram a área relevante, enquanto menos de um terço dos empregadores (29%) a consideraram relevante. Em relação ao acesso ao recurso e análise de queixas, uma larga maioria dos governos (75%) considerou a área relevante, enquanto pouco mais de metade das organizações de trabalhadores (55%) e ainda uma menor percentagem de organizações de empregadores (29%) consideraram esta área relevante.

Muitos governos e organizações de empregadores e de trabalhadores descreveram diversos mecanismos instalados para o diálogo e consulta sobre as atividades das empresas multinacionais. Metade dos governos declarou ter realizado consultas formais tripartidas sobre as atividades das empresas multinacionais, envolvendo funcionários do governo e organizações de empregadores e de trabalhadores, enquanto mais de metade das organizações de empregadores e trabalhadores referiu realizar essas consultas. Além disso, mais de metade das organizações de trabalhadores (17 entre 29 organizações) declarou realizar consultas formais com representantes de trabalhadores de multinacionais estrangeiras sobre as atividades das empresas multinacionais.

Em termos de atividades organizadas para promover os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais, nove governos, quatro organizações de empregadores e onze organizações de trabalhadores referiram ter realizado algum tipo de atividade promocional. Quatro governos e três organizações de trabalhadores indicaram ter desenvolvido ou encomendado materiais promocionais, sobre os princípios da Declaração. No



que diz respeito à existência de um ponto focal ou processo ou instrumento semelhante, a nível nacional, para promover a Declaração, cinco governos, duas organizações de empregadores e sete organizações de trabalhadores declararam que esse processo ou instrumento era estabelecido a nível do país, referindo que existe uma margem significativa para uma maior promoção da Declaração sobre as empresas multinacionais em África.

Vários inquiridos, onde se incluem governos e organizações de trabalhadores, destacaram a necessidade de a OIT e dos seus constituintes aumentarem os esforços para promover a Declaração sobre as empresas multinacionais, e apontaram a importância de intensificar esses esforços através da sensibilização, da capacitação e da designação de pontos focais nacionais..



Referências

- African Development Bank (AfDB), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), and United Nations Development Programme (UNDP). 2017. *African Economic Outlook 2017: Entrepreneurship and industrialisation*. Disponível em linha em https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO_2017_Report_Full_English.pdf.
- African Union. 2018. *Agreement Establishing the African Continental Free Trade Area*. Disponível em linha em <https://au.int/en/treaties/agreement-establishing-african-continental-free-trade-area>.
- . 2019. *Regional economic communities (RECs)*. Disponível em linha em <https://au.int/en/organs/recs>.
- Asiedu, J. 2018. “ECOWAS signs trade and investment agreement with Turkey”, in *Ghana Financial Market*, 28 February 2018. Disponível em linha em <https://ghanafinancialmarket.wordpress.com/2018/02/28/ecowas-signs-trade-and-investment-agreement-with-turkey/>.
- Bertelsmann Stiftung. 2017. *Boosting intra-African trade: Hindrances, opportunities, and the continental free trade area*. Disponível em linha em https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/NW_Boosting_Intra-African_Trade.pdf.
- Chen, M.X.; Lin, C. 2018. *Foreign investment across the Belt and Road: Patterns, determinants, and effects*. Policy Research Working Paper, World Bank Group, Macroeconomics, Trade and Investment Global Practice. Disponível em linha em <http://documents.worldbank.org/curated/en/394671539175518256/pdf/WPS8607.pdf>.
- Council of the European Union. 2018. *Negotiating directives for a Partnership Agreement between the European Union and its Member States of the one part, and with countries of the African, Caribbean and Pacific Group of States of the other part*. Note. Disponível em linha em <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8094-2018-ADD-1/en/pdf>.
- Dalsh, A.A. 2019. “Russia’s industrial zone in Egypt’s Suez Canal to be launched by end of 2020—early 2021”, in RT, 21 February 2019. Disponível em linha em <https://www.rt.com/business/452047-russia-industrial-zone-egypt/>.
- Ehizuelen, M.; Abdi, H. 2018. “Sustaining China-Africa relations: Slotting Africa into China’s One Belt, One Road initiative makes economic sense”, in *Asian Journal of Comparative Politics*, Vol. 3, No. 4, pp. 285–310.
- European Commission. 2016. *Economic Partnership Agreement (EPA) between the European Union and the Southern African Development Community (SADC) EPA Group*. Disponível em linha em http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2014/october/tradoc_152818.pdf.



- . 2018a. *Strengthening the EU's partnership with Africa*. Fact sheet. Disponível em linha em https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/factsheet-africaeuropeallianceprogress-18122018_en.pdf.
 - . 2018b. *Africa–Europe Alliance*. Disponível em linha em https://ec.europa.eu/commission/africaeuropealliance_en.
 - . 2018c. *European Union and the African, Caribbean and Pacific Group of States commence negotiations on a new Partnership Agreement*. Press release. Disponível em linha em http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-5902_en.htm.
 - . 2019a. *Generalised Scheme of Preferences (GSP)*. Disponível em linha em <http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/development/generalised-scheme-of-preferences/>.
 - . 2019b. *List of GSP beneficiary countries*. Disponível em linha em http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2019/may/tradoc_157889.pdf.
- Farole, T.; Akinci, G. (eds.). 2011. *Special economic zones: Progress, emerging challenges, and future directions*. Directions in Development, Trade (Washington, DC, World Bank). Disponível em linha em <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2341/638440PUB0Ext00Box0361527B0PU-BLIC0.pdf>.
- Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ). 2017. *Africa and Europe: A new partnership for development, peace and a better future*. Disponível em linha em https://www.bmz.de/en/publications/type_of_publication/information_flyer/information_brochures/Materialie270_africa_marshallplan.pdf.
- Golub, S. 2015. “Informal cross border trade and smuggling in Africa”, in O. Morrissey, R. Lopez and K. Sharma (eds.): *Handbook of trade and development*, Chapter 10 (Edward Elgar), pp. 179–209. Disponível em linha em https://www.researchgate.net/publication/277298336_Informal_Cross_Border_Trade_and_Smuggling_in_Africa.
- International Labour Office (ILO). 2016. *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (Geneva). Disponível em linha em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_498944.pdf.
- . 2017a. *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration): 5th edition (March 2017)* (Geneva). Disponível em linha em https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm.
 - . 2017b. *Promoting decent work and protecting fundamental principles and rights at work in export processing zones* (Geneva). Disponível em linha em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_584474.pdf.
 - . 2019a. *World Employment and Social Outlook: Trends 2019* (Geneva). Disponível em linha em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf.



- . 2019b. *ILO Centenary Declaration for the Future of Work adopted by the Conference at its one hundred and eighth session, Geneva, 21 June 2019* (Geneva). Disponível em linha em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf.
- . 2019c. “High-level section: Visits by Heads of State and Government and other distinguished guests on the occasion of the Centenary of the International Labour Organization”, in *International Labour Conference Provisional Record, 108th Session, Geneva, June 2019*. Disponível em linha em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712422.pdf.
- International Labour Office (ILO), Bureau for Workers’ Activities. 2018. *The ILO MNE Declaration: What’s in it for workers?* (Geneva). Disponível em linha em https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_647984/lang--en/index.htm.
- Kenyon, P. 2018. “Turkey is quietly building its presence in Africa”, in *NPR*, 8 March 2019. Disponível em linha em <https://www.npr.org/sections/parallels/2018/03/08/590934127/turkey-is-quietly-building-its-presence-in-africa>.
- Mengistu, M. 2015. “Multiplicity of African regional economic communities and overlapping memberships: A challenge for African integration”, in *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, Vol. 3, No. 5, pp. 417–425.
- National Security Council. 2018. “Remarks by National Security Advisor Ambassador John R. Bolton on the Trump Administrations’ new Africa Strategy”, foreign policy remarks, the White House. Disponível em linha em <https://www.whitehouse.gov/briefings-statements/remarks-national-security-advisor-ambassador-john-r-bolton-trump-administrations-new-africa-strategy/>.
- Newman, C.; Page, J. 2017. *Industrial clusters: The case for special economic zones in Africa*. WIDER Working Paper Series 2017/015, United Nations University World Institute for Development Economic Research. Disponível em linha em <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/wp2017-15.pdf>.
- Republic of South Africa Department of Labour. 2018. *SADC Meeting of Ministers Responsible for Employment and Labour and Social Partners. Horizon Decent Work: Advancing Coherence, Connectivity and Inclusivity*. 26 February–2 March 2018, Cape Town International Convention Centre, South Africa.
- Tao, Y.; Yuan, Y.; Li, M. 2016. “Chinese special economic zones: Lessons for Africa”, in *Africa Economic Brief*, Vol. 7, No. 6, pp. 1–16.
- United Nations. 2011. *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” framework* (New York and Geneva, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights).
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). 2018. *World Investment Report 2018: Investment and new industrial policies*. Disponível em linha em https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2018_overview_en.pdf.
- . 2019a. *World Investment Report 2019: Special economic zones*. Disponível em linha em https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2019_en.pdf.



- . 2019b. *Foreign direct investment to Africa defies global slump, rises 11%*. Disponível em linha em <https://unctad.org/en/pages/newsdetails.aspx?OriginalVersionID=2109>.
 - . 2019c. *International Investment Agreements Navigator*. Disponível em linha em <https://investmentpolicy.unctad.org/international-investment-agreements>.
 - . 2019d. *Economic Development in Africa Report 2019*. Disponível em linha em https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/aldcafrica2019_en.pdf.
- United Nations Economic Commission for Africa (UNECA). 2016. *Investment policies and bilateral investment treaties in Africa: Implications for regional integration*. Disponível em linha em https://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/eng_investment_landscaping_study.pdf.
- World Trade Organization (WTO). 2018. *World Trade Statistical Review 2018*. Disponível em linha em https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/wts2018_e/wts2018_e.pdf.
- Yuan Sun, I.; Jayaram, K.; Kassiri, O. 2017. *Dance of the lions and dragons: How are Africa and China engaging, and how will the partnership evolve?* McKinsey & Company report.



ANEXO I.

Questionários para governos e organizações de empregadores e de trabalhadores

Governos

1. Sensibilização dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais

- 1.1. Tendo em consideração a situação política e económica no seu país, quais as áreas relevantes da Declaração no que diz respeito às atividades das empresas multinacionais?

Políticas gerais

- ☐ Cumprir a legislação e os regulamentos nacionais
- ☐ Promover o respeito pelos direitos humanos e princípios e direitos fundamentais no trabalho
- ☐ Promover boas práticas sociais de acordo com esta Declaração

Emprego

- ☐ Promoção do Emprego
- ☐ Segurança social
- ☐ Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório
- ☐ Abolição efetiva do trabalho infantil: idade mínima e piores formas de trabalho
- ☐ Igualdade de oportunidades e de tratamento
- ☐ Segurança do emprego

Formação

- ☐ Formação

Condições de trabalho e de vida

- ☐ Salários, benefícios e condições de trabalho
- ☐ Segurança e saúde

Relações de Trabalho

- ☐ Liberdade sindical e direito de organização
- ☐ Negociação coletiva
- ☐ Consulta
- ☐ Acesso a recurso e análise de queixas/reivindicações
- ☐ Resolução de conflitos laborais



☐ Nenhum

☐ Outros. Em caso afirmativo, por favor especifique: _____

1.2. Por favor apresente mais informações sobre as áreas indicadas anteriormente, incluindo desafios e oportunidades específicas. Indique quais as áreas mais relevantes e justifique.

1.3. Por favor descreva as iniciativas levadas a cabo pela sua organização para fazer face às áreas anteriormente referidas (legislação, políticas, medidas e ações).

2. Diálogo e Consulta

2.1. No seu país, a sua organização realiza algum tipo de consulta formal sobre atividades das multinacionais com?

2.1.a. governo e organizações nacionais de trabalhadores?

☐ sim. Em caso afirmativo, por favor especifique _____

☐ não

☐ não existe informação disponível

2.1.b. representantes de empresas multinacionais?

☐ sim. Em caso afirmativo, por favor especifique _____

☐ não

☐ não existe informação disponível

2.1.c. organizações de empregadores de outros países?

☐ sim. Em caso afirmativo, por favor especifique _____

☐ não

☐ não existe informação disponível

2.2. Por favor descreva as consultas formais que considera como as mais importantes e justifique.

3. Promoção dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais

3.1. O governo ou alguma agência governamental levou a cabo eventos ou iniciativas em anos recentes tendo em vista promover a Declaração sobre as empresas multinacionais?

☐ sim

☐ não

☐ não existe informação disponível



3.2. *Em caso afirmativo:* Algum destes eventos ou iniciativas realizaram-se...

3.2.a. conjuntamente ou incluíram organizações de empregadores ou de trabalhadores?

- ☐ sim
- ☐ não
- ☐ não existe informação disponível

3.2.b. conjuntamente com governos de outros países?

- ☐ sim
- ☐ não
- ☐ não existe informação disponível

3.2.c. com o apoio da OIT?

- ☐ sim
- ☐ não
- ☐ não existe informação disponível

3.3. Por favor apresente exemplos dessas atividades promocionais e descreva as mais bem-sucedidas.

3.4. O governo desenvolveu ou apoiou a criação de materiais promocionais sobre os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais e que estão disponíveis ao público nas línguas faladas no seu país?

- ☐ sim *Em caso afirmativo, dê exemplos dos tipos de materiais disponibilizados*
- ☐ não
- ☐ não existe informação disponível

3.5 Existe no seu país um ponto focal, processo similar ou instrumento para a promoção da Declaração a nível nacional?

- ☐ sim *Em caso afirmativo, por favor explique detalhadamente*_____
- ☐ não
- ☐ não existe informação disponível

4. Outras informações

4.1. Por favor apresente quaisquer informações adicionais que considere importantes para a promoção da Declaração sobre as empresas multinacionais a nível nacional, regional e internacional.



Organizações de empregadores

1. Sensibilização dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais

- 1.1 Tendo em consideração a situação política e económica no seu país, quais as áreas relevantes da Declaração no que diz respeito às atividades das empresas multinacionais?

Políticas gerais

- ☐ Cumprir a legislação e os regulamentos nacionais
- ☐ no trabalho
- ☐ Promover boas práticas sociais de acordo com esta Declaração

Emprego

- ☐ Promoção do Emprego
- ☐ Segurança social
- ☐ Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório
- ☐ Abolição efetiva do trabalho infantil: idade mínima e piores formas de trabalho
- ☐ Igualdade de oportunidades e de tratamento
- ☐ Segurança do em-prego

Formação

- ☐ Formação

Condições de trabalho e de vida

- ☐ Salários, benefícios e condições de trabalho
- ☐ Segurança e saúde

Relações de Trabalho

- ☐ Liberdade de associação sindical e direito de organização
- ☐ Negociação coletiva
- ☐ Consulta
- ☐ Acesso a recurso e análise de queixas/reivindicações
- ☐ Resolução de conflitos laborais
- ☐ Nenhum
- ☐ Outros. Em caso afirmativo, por favor especifique: _____

- 1.2. Por favor apresente mais informações sobre as áreas indicadas anteriormente, incluindo de-safios e oportunidades específicas. Indique quais as áreas mais relevantes e justifique.
- 1.3. Por favor descreva as iniciativas levadas a cabo pela sua organização para fazer face às áreas anteriormente referidas (legislação, políticas, medidas e ações).



2. Diálogo e Consulta

2.1. No seu país, a sua organização realiza algum tipo de consulta formal sobre atividades das multinacionais com?

2.1.a. governo e organizações nacionais de trabalhadores?

☐ sim. Em caso afirmativo, por favor especifique _____

☐ não

☐ não existe informação disponível

2.1.b. representantes de empresas multinacionais ?

☐ sim. Em caso afirmativo, por favor especifique _____

☐ não

☐ não existe informação disponível

2.1.c. organizações de empregadores de outros países?

☐ sim. Em caso afirmativo, por favor especifique _____

☐ não

☐ não existe informação disponível

2.2. Por favor descreva as consultas formais que considera como as mais importantes e justifique.

3. Promoção dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais

3.1. A sua organização levou a cabo eventos ou iniciativas em anos recentes tendo em vista pro-mover a Declaração sobre as empresas multinacionais?

☐ sim

☐ não

☐ não existe informação disponível

3.2. *Em caso afirmativo:* Algum destes eventos ou iniciativas realizaram-se...

3.2.a. conjuntamente ou incluíram o governo ou organizações de trabalhadores?

☐ sim

☐ não

☐ não existe informação disponível

3.2.b. conjuntamente com organizações de empregadores de outros países?

☐ sim

☐ não

☐ não existe informação disponível



3.2.c com o apoio da OIT?

- ☐ sim
- ☐ não
- ☐ não existe informação disponível

3.3. Por favor apresente exemplos dessas atividades promocionais e descreva as mais bem-sucedidas.

3.4. A sua organização desenvolveu ou apoiou a criação de materiais promocionais sobre os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais e que estão disponíveis ao público nas línguas faladas no seu país?

- ☐ sim Em caso afirmativo, dê exemplos dos tipos de materiais disponibilizados_____
- ☐ não
- ☐ não existe informação disponível

3.5. Does your country have a focal point or similar process or tool to promote the MNE Declaration at the national level?

- ☐ sim Em caso afirmativo, por favor explique detalhadamente_____
- ☐ não
- ☐ não existe informação disponível

4. Outras informações

4.1. Por favor apresente quaisquer informações adicionais que considere importantes para a promoção da Declaração sobre as empresas multinacionais a nível nacional, regional e internacional.



Organizações de trabalhadores

1. Sensibilização dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais

- 1.1. Tendo em consideração a situação política e económica no seu país, quais as áreas relevantes da Declaração no que diz respeito às atividades das empresas multinacionais?

Políticas gerais

- ☐ Cumprir a legislação e os regulamentos nacionais
- ☐ Promover o respeito pelos direitos humanos e princípios e direitos fundamentais no trabalho
- ☐ Promover boas práticas sociais de acordo com esta Declaração

Emprego

- ☐ Promoção do Emprego
- ☐ Segurança social
- ☐ Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório
- ☐ Abolição efetiva do trabalho infantil: idade mínima e piores formas de trabalho
- ☐ Igualdade de oportunidades e de tratamento
- ☐ Segurança do emprego

Formação

- ☐ Formação

Condições de trabalho e de vida

- ☐ Salários, benefícios e condições de trabalho
- ☐ Segurança e saúde

Relações de Trabalho

- ☐ Liberdade de associação sindical e direito de organização
- ☐ Negociação coletiva
- ☐ Consulta
- ☐ Acesso a recurso e análise de queixas/reivindicações
- ☐ Resolução de conflitos laborais
- ☐ Nenhum
- ☐ Outros. Em caso afirmativo, por favor especifique: _____

- 1.2. Por favor apresente mais informações sobre as áreas indicadas anteriormente, incluindo desafios e oportunidades específicas. Indique quais as áreas mais relevantes e justifique.
- 1.3. Por favor descreva as iniciativas levadas a cabo pela sua organização para fazer face às áreas anteriormente referidas (legislação, políticas, medidas e ações).



2. Diálogo e Consulta

2.1. No seu país, a sua organização realiza algum tipo de consulta formal sobre atividades das multinacionais com?

2.1.a governo e organizações nacionais de empregadores?

☐ sim. Em caso afirmativo, por favor especifique _____

☐ não

☐ não existe informação disponível

2.1.b representantes dos trabalhadores de empresas multinacionais?

☐ sim. Em caso afirmativo, por favor especifique _____

☐ não

☐ não existe informação disponível

2.1.c organizações de trabalhadores de outros países?

☐ sim. Em caso afirmativo, por favor especifique _____

☐ não

☐ não existe informação disponível

2.2. Por favor descreva as consultas formais que considera como as mais importantes e justifique.

3. Promoção dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais

3.1. A sua organização organizou eventos ou desenvolveu iniciativas em anos recentes tendo em vista promover a Declaração sobre as empresas multinacionais?

☐ sim

☐ não

☐ não existe informação disponível

3.2. *Em caso afirmativo:* Algum destes eventos ou iniciativas realizaram-se...

3.2.a conjuntamente ou incluíram o governo ou as organizações de empregadores?

☐ sim

☐ não

☐ não existe informação disponível

3.2.b conjuntamente com organizações de trabalhadores de outros países?

☐ sim

☐ não

☐ não existe informação disponível



3.2.c com o apoio da OIT?

- ☐ sim
- ☐ não
- ☐ não existe informação disponível

3.3. Por favor apresente exemplos dessas atividades promocionais e descreva as mais bem-sucedidas.

3.4 A vossa organização desenvolveu ou apoiou a criação de materiais promocionais sobre os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais e que estão disponíveis ao público, nas línguas faladas no seu país?

- ☐ sim Em caso afirmativo, dê exemplos dos tipos de materiais oferecidos
- ☐ não
- ☐ não existe informação disponível

3.5. Existe no seu país um ponto focal, processo similar ou instrumento para a promoção da Declaração a nível nacional?

- ☐ sim Em caso afirmativo, por favor explique detalhadamente _____
- ☐ não
- ☐ não existe informação disponível

4. Outras informações

4.1. Por favor apresente quaisquer informações adicionais que considere importantes para a promoção da Declaração sobre as empresas multinacionais a nível nacional, regional e internacional.



ANEXO II.

Lista de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores que responderam aos inquéritos

País	Governo	Empregadores	Trabalhadores
Argélia	Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social		
Angola			Central Geral de Sindicatos Independentes e Livres de Angola (CGSILA)
			Sindicato Nacional dos Empregados Bancários de Angola (SNEBA)
Benim			Confederação Geral dos Trabalhadores do Benim (CGTB)
			União Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores do Benim (UNSTB)
			Confederação dos Sindicatos Autónomos do Benim (CSA-Benin)
Botsuana			
Burquina Faso			Sindicato dos Trabalhadores do Burquina Faso (USTB)
			Confederação Sindical do Burquina Faso (CSB)
Burundi			
Cabo Verde			
Camarões			Confederação dos Sindicatos Autónomos dos Camarões (CSAC)
			União Geral dos Trabalhadores dos Camarões (UGTC)
República Centro-Africana	Ministério do Trabalho, Emprego e Proteção Social		



País	Governo	Empregadores	Trabalhadores
Chade			
Comores			
Congo			
Costa do Marfim	Ministério do Emprego e da Proteção Social	Confederação Geral Empresarial da Costa do Marfim (CGECI)	Central Sindical Humanism (CSH)
			Federação de Sindicatos Autónomos da Costa do Marfim (FESACI)
			Confederação de Sindicatos Livres da Costa do Marfim (Dignity)
República Democrática do Congo			Sindicato Nacional dos Trabalhadores Congolezes (UNTC)
Djibuti			
Egipto	Ministério do Emprego		
Guiné Equatorial			
Eritreia			
Essuatíni			
Etiópia	Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais		
Gabão	Ministério do Emprego, Juventude, Formação Profissional, Integração e Reintegração		Confederação dos Sindicatos Livres do Gabão (CGSL)
			Confederação Sindical do Gabão (COSYGA)
Gâmbia			
Gana		Associação dos Empregadores do Gana	Congresso Sindical do Gana (TUC-Gana)
Guiné			
Guiné-Bissau			
Quênia	Ministério do Trabalho e da Proteção Social		Organização Central de Sindicatos (COTU)
Lesoto	Ministério do Trabalho e Emprego		



País	Governo	Empregadores	Trabalhadores
Libéria		Câmara do Comércio da Libéria	Congresso do Trabalho da Libéria
			Sindicato da Função Pública da Libéria (CSUL)
Líbia			
Madagascar			
Malawi			
Mali	Ministério do Trabalho e Administração Pública		Confederação Sindical dos Trabalhadores do Mali (CSTM)
			Confederação Democrática dos Trabalhadores do Mali (CDTM)
Mauritânia	Ministério da Administração Pública, do Trabalho, Emprego e Modernização Administrativa		
Maurícia			
Marrocos	Ministério do Trabalho e da Integração Profissional		
Moçambique			
Namíbia			
Níger	Ministério do Emprego, Trabalho e da Proteção Social		Confederação Geral dos Sindicatos Livres do Níger (CGSL-Níger)
			Confederação Democrática dos Trabalhadores do Níger (CDTN)
			Confederação do Trabalho do Níger (CNT)
Nigéria	Ministério Federal do Trabalho e Emprego	Associação Consultiva dos Empregadores da Nigéria	Congresso do Trabalho da Nigéria (NLC)
Ruanda		Federação do Setor Privado	
São Tomé e Príncipe			
Senegal	Ministério do Trabalho, Diálogo Social, das Organizações Profissionais e Relações Institucionais		União Nacional dos Sindicatos Autônomos do Senegal (UNSAS)
Seicheles			



País	Governo	Empregadores	Trabalhadores
Serra Leoa	Ministério do Trabalho e Segurança Social	Federação dos Empregadores da Serra Leoa	Congresso do Trabalho da Serra Leoa
Somália			
África do Sul			
Sudão do Sul			Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Sudão do Sul (SSWTUF)
Sudão			
República Unida da Tanzânia			
Togo	Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social	Conselho Nacional dos Empregadores do Togo (CNP-Togo)	Confederação Sindical dos Trabalhadores do Togo (CSTT)
Tunísia			
Uganda			
Zâmbia			
Zimbabuê	Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais		



ANEXO III.

Princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais

	Princípios dirigidos aos governos	Princípios dirigidos às empresas
Princípios gerais	- Reforçar o objetivo da Declaração com a adoção de legislação e políticas adequadas, medidas e ações, nomeadamente nos domínios da administração do trabalho e da inspeção do trabalho [parágrafo 3] - Assegurar a igualdade de tratamento entre as empresas multinacionais e nacionais [parágrafo 5] - Ratificar todas as Convenções fundamentais [parágrafo 9] - Promover boas práticas sociais, em conformidade com a Declaração sobre as empresas multinacionais, que operem nos seus territórios e no estrangeiro [parágrafo 12] - Estar preparados para fazer consultas com outros governos sempre que necessário [parágrafo 12]	- Respeitar os direitos soberanos dos Estados, e cumprir as legislações nacionais e respeitar as normas internacionais [parágrafo 8] - Contribuir para a realização dos princípios fundamentais e direitos no trabalho [parágrafo 9] - Tomar as devidas diligências (<i>due diligence</i>),¹⁴ tendo em conta o papel central da liberdade sindical e negociação coletiva, relações de trabalho e diálogo social [parágrafo 10] - Realizar consultas com governos, organizações de empregadores e de trabalhadores para assegurar que as suas atividades são compatíveis com as prioridades de desenvolvimento nacional [parágrafo 11]
Emprego	- Formular e aplicar, como objetivo da maior importância, uma política ativa com vista a promover o pleno emprego produtivo e livremente escolhido, e o trabalho digno [parágrafo 13] - Desenvolver e implementar um quadro político integrado para facilitar a transição para a economia formal [parágrafo 21] - Estabelecer e manter, conforme aplicável, pisos de proteção social no âmbito de estratégias que garantam progressivamente níveis mais elevados de segurança social. [parágrafo 22] - Tomar medidas eficazes para prevenir e eliminar o trabalho forçado, proporcionar às vítimas o acesso a mecanismos de reparação apropriados, elaborar uma política e um plano de ação nacionais, e fornecer orientação e apoio aos empregadores [parágrafos 23–24] - Desenvolver uma política nacional destinada a assegurar a abolição efetiva do trabalho infantil, tomar medidas imediatas para garantir a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil com carácter de urgência, e aumentar progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego [parágrafo 26] - Adotar políticas com vista à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, para eliminar toda a discriminação por motivo de raça, cor, sexo, religião, opiniões políticas, nacionalidade ou origem social [parágrafo 28]	- Esforçar-se para aumentar as oportunidades de emprego e as normas aplicáveis, levando em conta as políticas de emprego e os objetivos dos governos nesse sentido [parágrafo 16] - Antes de iniciarem as atividades, consultar as autoridades competentes e as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores, para, na medida do possível, harmonizar os seus planos de emprego com as políticas nacionais de desenvolvimento social [parágrafo 17] - Priorizar o emprego, o desenvolvimento profissional, a promoção e o aperfeiçoamento dos trabalhadores nacionais do país de acolhimento [parágrafo 18] - Utilizar tecnologias geradoras de emprego, tanto diretamente como indiretamente, participar no desenvolvimento de tecnologias apropriadas e adaptar tecnologias às necessidades e características do país de acolhimento [parágrafo 19] - Estabelecer relações com empresas locais, obtendo produtos locais, promovendo a transformação de matérias primas locais e o fabrico local de peças e equipamentos [parágrafo 20] - Facilitar a transição para a economia formal [parágrafo 21] - Complementar e ajudar a estimular o desenvolvimento de sistemas públicos de segurança social [parágrafo 22]

¹⁴ Para uma descrição geral do processo de *due diligence*, consultar *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” framework* (United Nations, 2011).



	Princípios dirigidos aos governos	Princípios dirigidos às empresas
	- Promover a igualdade de remuneração para mulheres e homens para trabalho de igual valor [parágrafo 29] - Nunca pressionar, nem incentivar as empresas multinacionais à discriminação e proporcionar uma orientação permanente, se adequado, para evitar a discriminação [parágrafo 31] - Estudar o impacto das empresas multinacionais no emprego em diferentes sectores industriais [parágrafo 32] - Em cooperação com as empresas multinacionais e nacionais, assegurar formas de proteção do rendimento para os trabalhadores cujo contrato tenha terminado [parágrafo 36]	- Tomar medidas imediatas e efetivas para garantir a proibição e eliminação do trabalho forçado nas suas atividades [parágrafo 25] - Respeitar a idade mínima de admissão ao emprego e tomar medidas imediatas e eficazes para garantir a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil [parágrafo 27] - Guiar-se pelo princípio da não discriminação, e fazer o necessário para que as qualificações, competências e experiência sejam a base para a contratação, colocação, formação e aperfeiçoamento dos seus trabalhadores [parágrafo 30] - Esforçar-se por garantir um emprego estável aos seus trabalhadores e cumprir as obrigações livremente negociadas em matéria de estabilidade do emprego e de segurança social, promover a segurança no emprego e avisar, com antecedência razoável, as alterações previstas nas atividades e evitar despedimentos arbitrários [parágrafos 33–35]
Formação	Desenvolver políticas nacionais em matéria de orientação e formação profissional, em estreita relação com o emprego, em cooperação com todas as partes interessadas [parágrafo 37]	- Assegurar formação aos trabalhadores, a todos os níveis, tendo em vista as necessidades da empresa, assim como as políticas de desenvolvimento do país [parágrafo 38] - Participar em programas com o objetivo de promover o desenvolvimento de competências, a formação ao longo da vida e o desenvolvimento, bem como proporcionar ações de formação profissional e oferecer os serviços de pessoal qualificado [parágrafo 39] - Oferecer oportunidades na empresa ao pessoal dirigente local de forma a ampliar a sua experiência [parágrafo 40]
Condições de trabalho e de vida	- Esforçar-se por adotar medidas adequadas que assegurem que os grupos de rendimento mais baixo e as regiões menos desenvolvidas beneficiem, tanto quanto possível, das atividades das empresas multinacionais [parágrafo 42] - Assegurar que tanto as empresas multinacionais como as nacionais adotam normas adequadas em matéria de segurança e saúde e que contribuem para uma cultura de prevenção de segurança e saúde, incluindo medidas para combater a violência no trabalho e dar atenção especial à segurança, e atribuir indemnizações aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais [parágrafo 43]	- Oferecer salários, prestações e condições de trabalho nas suas atividades não menos favoráveis aos concedidos pelos empregadores equivalentes no país de acolhimento, atendendo ao nível geral dos salários, ao custo de vida, às prestações de segurança social, fatores de ordem económica e níveis de produtividade [parágrafo 41] - Manter níveis máximos de segurança e saúde no trabalho, dar a conhecer perigos específicos e respetivas medidas de proteção associadas a novos produtos e processos de fabrico, fornecer informação sobre boas práticas observadas noutros países, e desempenhar um papel de liderança na análise das causas dos perigos para a segurança e saúde no trabalho [parágrafo 44] - Cooperar com organizações nacionais e internacionais que se ocupam de questões relacionadas com a segurança e saúde, autoridades nacionais, trabalhadores e as suas organizações, e incorporar questões de segurança e saúde nos acordos com os representantes dos trabalhadores [parágrafos 45–46]



	Princípios dirigidos aos governos	Princípios dirigidos às empresas
Relações de trabalho	• Aplicar os princípios contidos no artigo 5.º da Convenção (N.º 87), dada a importância em relação às empresas multinacionais, de permitir que as organizações que representam essas empresas ou os seus trabalhadores se filiem em organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores que considerem convenientes. [parágrafo 51] • Não incluir nos incentivos para atrair investimento estrangeiro nenhuma limitação à liberdade sindical dos trabalhadores nem ao direito de organização e de negociação coletiva [parágrafo 52] • Assegurar através das vias judiciais, administrativas, legislativas e ou outras vias adequadas, que quando haja abusos, os trabalhadores afetados tenham acesso a mecanismos de reparação eficazes [parágrafo 64] • Assegurar que mecanismos voluntários de conciliação e arbitragem estão disponíveis gratuitamente para apoiar na prevenção e solução de conflitos de trabalho [parágrafo 67]	• Observar em todas as suas a legislação do trabalho [parágrafo 47] • Respeitar a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva, proporcionar os meios e a informação necessários para a celebração de negociações eficazes [parágrafos 48, 57 e 61] • Apoiar as organizações de empregadores [parágrafo 50] • Prever sistemas de consulta regulares sobre questões de interesse mútuo [parágrafo 63] • Utilizar o poder de influência junto dos parceiros de negócio para proporcionarem meios eficazes de reparação [parágrafo 65] • Analisar as reclamações dos trabalhadores com um procedimento adequado [parágrafo 66] • Procurar estabelecer mecanismos voluntários de conciliação em concertação com os representantes e as organizações dos trabalhadores [parágrafo 68]



ANEXO IV.

Lista de ratificações das Convenções fundamentais da OIT pelos Estados-membros de África

País	Liberdade sindical e negociação coletiva		Trabalho forçado		Não discriminação		Trabalho infantil	
	Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948 (N.º 87)	Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949 (N.º 98)	Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (N.º 29)	Convenção sobre a abolição do Trabalho Forçado, 1957 (N.º 105)	Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (N.º 100)	Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (N.º 111)	Convenção sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973 (N.º 138)	Convenção sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (N.º 182)
Argélia	1962	1962	1962	1969	1962	1969	1984	2001
Angola	2001	1976	1976	1976	1976	1976	2001	2001
Benim	1960	1968	1960	1961	1968	1961	2001	2001
Botsuana	1997	1997	1997	1997	1997	1997	1997	2000
Burquina Faso	1960	1962	1960	1997	1969	1962	1999	2001
Burundi	1993	1997	1963	1963	1993	1993	2000	2002
Cabo Verde	1999	1979	1979	1979	1979	1979	2011	2001
Camarões	1960	1962	1960	1962	1970	1988	2001	2002
República Centro Africana	1960	1964	1960	1964	1964	1964	2000	2000
Chade	1960	1961	1960	1961	1966	1966	2005	2000
Comores	1978	1978	1978	1978	1978	2004	2004	2004





País	Liberdade sindical e negociação coletiva		Trabalho forçado		Não discriminação		Trabalho infantil	
	Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948 (Nº. 87)	Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949 (N.º 98)	Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (Nº. 29)	Convenção sobre a abolição do Trabalho Forçado, 1957 (Nº. 105)	Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (Nº. 100)	Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (Nº. 111)	Convenção sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973 (Nº. 138)	Convenção sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (Nº. 182)
Congo	1960	1999	1960	1999	1999	1999	1999	2002
Costa do Marfim	1960	1961	1960	1961	1961	1961	2003	2003
República Democrática do Congo	2001	1969	1960	2001	1969	2001	2001	2001
Djibouti	1978	1978	1978	1978	1978	2005	2005	2005
Egipto	1957	1954	1955	1958	1960	1960	1999	2002
Guiné Equatorial	2001	2001	2001	2001	1985	2001	1985	2001
Eritreia	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2019
Essuatíni	1978	1978	1978	1979	1981	1981	2002	2002
Etiópia	1963	1963	2003	1999	1999	1966	1999	2003
Gabão	1960	1961	1960	1961	1961	1961	2010	2001
Gâmbia	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2001
Gana	1965	1959	1957	1958	1968	1961	2011	2000
Guiné	1959	1959	1959	1961	1967	1960	2003	2003
Guiné-Bissau	—	1977	1977	1977	1977	1977	2009	2008
Quênia	—	1964	1964	1964	2001	2001	1979	2001
Lesoto	1966	1966	1966	2001	1998	1998	2001	2001

País	Liberdade sindical e negociação coletiva		Trabalho forçado		Não discriminação		Trabalho infantil	
	Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948 (Nº. 87)	Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949 (N.º 98)	Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (Nº. 29)	Convenção sobre a abolição do Trabalho Forçado, 1957 (Nº. 105)	Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (Nº. 100)	Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (Nº. 111)	Convenção sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973 (Nº. 138)	Convenção sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (Nº. 182)
Libéria	1962	1962	1931	1962	—	1959	—	2003
Libéria	2000	1962	1961	1961	1962	1961	1975	2000
Madagascar	1960	1998	1960	2007	1962	1961	2000	2001
Malawi	1999	1965	1999	1999	1965	1965	1999	1999
Mali	1960	1964	1960	1962	1968	1964	2002	2000
Mauritânia	1961	2001	1961	1997	2001	1963	2001	2001
Maurícia	2005	1969	1969	1969	2002	2002	1990	2000
Marrocos	—	1957	1957	1966	1979	1963	2000	2001
Moçambique	1996	1996	2003	1977	1977	1977	2003	2003
Namíbia	1995	1995	2000	2000	2010	2001	2000	2000
Níger	1961	1962	1961	1962	1966	1962	1978	2000
Nigéria	1960	1960	1960	1960	1974	2002	2002	2002
Ruanda	1988	1988	2001	1962	1980	1981	1981	2000
São Tomé e Príncipe	1992	1992	2005	2005	1982	1982	2005	2005
Senegal	1960	1961	1960	1961	1962	1967	1999	2000
Seicheles	1978	1999	1978	1978	1999	1999	2000	1999
Serra Leoa	1961	1961	1961	1961	1968	1966	2011	2011





País	Liberdade sindical e negociação coletiva		Trabalho forçado		Não discriminação		Trabalho infantil	
	Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948 (Nº. 87)	Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949 (N.º 98)	Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (Nº. 29)	Convenção sobre a abolição do Trabalho Forçado, 1957 (Nº. 105)	Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (Nº. 100)	Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (Nº. 111)	Convenção sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973 (Nº. 138)	Convenção sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (Nº. 182)
Somália	2014	2014	1960	1961	—	1961	—	2014
África do Sul	1996	1996	1997	1997	2000	1997	2000	2000
Sudão do Sul	—	2012	2012	2012	2012	2012	2012	2012
Sudão	—	1957	1957	1970	1970	1970	2003	2003
República Unida da Tanzânia	2000	1962	1962	1962	2002	2002	1998	2001
Togo	1960	1983	1960	1999	1983	1983	1984	2000
Tunísia	1957	1957	1962	1959	1968	1959	1995	2000
Uganda	2005	1963	1963	1963	2005	2005	2003	2001
Zâmbia	1996	1996	1964	1965	1972	1979	1976	2001
Zimbabué	2003	1998	1998	1998	1989	1999	2000	2000

Fonte: *Bureau* Internacional do Trabalho. Normlex: Sistema de Informação sobre as Normas Internacionais do Trabalho. www.ilo.org/normlex.

ANEXO V.

Lista de ratificações de outras Convenções referidas na Declaração sobre as Empresas Multinacionais por Estados-membros de África

País	Relações de trabalho		Promoção do emprego		Igualdade de tratamento	Segurança do emprego	Formação	Condições de trabalho
	Convenção sobre Negociação Coletiva, 1981 (Nº. 154)	Convenção sobre Representantes dos Trabalhadores, 1971 (Nº. 135)	Convenção sobre a Política de Emprego, 1964 (Nº.122)	Convenção sobre a Promoção e Proteção do Emprego contra o Desemprego, 1988 (Nº. 168)	Convenção sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (Nº. 156)	Convenção sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1982 (Nº. 158)	Convenção sobre a Valorização dos Recursos Humanos, 1975 (Nº. 142)	Convenção sobre a Proteção dos Créditos dos Trabalhadores por Insolvência do Empregador, 1992 (Nº. 173)
Argélia	—	2006	1969	—	—	—	1984	—
Angola	—	—	—	—	—	—	—	—
Benim	2012	2001	—	—	—	—	—	—
Botsuana	—	—	—	—	—	—	—	1997
Burquina Faso	—	1974	2009	—	—	—	2009	1999
Burundi	—	1997	—	—	—	—	—	—
Cabo Verde	—	—	—	—	—	—	—	—
Camarões	—	1976	1970	—	—	1988	—	—
República Centro Africana	—	—	2006	—	—	2006	2006	—
Chade	—	1998	2015	—	—	—	—	2000
Comores	—	—	1978	—	—	—	—	—
Congo	—	—	—	—	—	—	—	—





País	Relações de trabalho		Promoção do emprego		Igualdade de tratamento	Segurança do emprego	Formação	Condições de trabalho
	Convenção sobre Negociação Coletiva, 1981 (Nº. 154)	Convenção sobre Representantes dos Trabalhadores, 1971 (Nº. 135)	Convenção sobre a Política de Emprego, 1964 (Nº.122)	Convenção sobre a Promoção e Proteção do Emprego contra o Desemprego, 1988 (Nº. 168)	Convenção sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (Nº. 156)	Convenção sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1982 (Nº. 158)	Convenção sobre a Valorização dos Recursos Humanos, 1975 (Nº. 142)	Convenção sobre a Proteção dos Créditos dos Trabalhadores por Insolvência do Empregador, 1992 (Nº. 173)
Costa do Marfim	—	1973	—	—	—	—	—	—
República Democrática do Congo	—	2001	—	—	—	1987	—	—
Djibuti	—	—	1978	—	—	—	—	—
Egipto	—	1982	—	—	—	—	1982	—
Guiné Equatorial	—	—	—	—	—	—	—	—
Eritreia	—	—	—	—	—	—	—	—
Essuatíni	—	—	—	—	—	—	—	—
Etiópia	—	—	—	—	1991	1991	—	—
Gabão	1988	1975	2009	—	—	1988	—	—
Gâmbia	—	—	—	—	—	—	—	—
Guiné	—	1977	1966	—	1995	—	1978	—
Guiné-Bissau	—	—	—	—	—	—	—	—
Quénia	—	1979	—	—	—	—	1979	—
Lesoto	—	1998	—	—	—	2001	—	—
Libéria	—	—	—	—	—	—	—	—
Líbia	—	—	1971	—	—	—	—	—

País	Relações de trabalho		Promoção do emprego		Igualdade de tratamento	Segurança do emprego	Formação	Condições de trabalho
	Convenção sobre Negociação Coletiva, 1981 (Nº. 154)	Convenção sobre Representantes dos Trabalhadores, 1971 (Nº. 135)	Convenção sobre a Política de Emprego, 1964 (Nº.122)	Convenção sobre a Promoção e Proteção do Emprego contra o Desemprego, 1988 (Nº. 168)	Convenção sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (Nº. 156)	Convenção sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1982 (Nº. 158)	Convenção sobre a Valorização dos Recursos Humanos, 1975 (Nº. 142)	Convenção sobre a Proteção dos Créditos dos Trabalhadores por Insolvência do Empregador, 1992 (Nº. 173)
Madagascar	2019	—	1966	—	—	—	—	1998
Malawi	—	—	—	—	—	1986	—	—
Mali	—	1995	2016	—	—	—	—	—
Mauritânia	—	—	1971	—	—	—	—	—
Maurícia	2011	—	—	—	2004	—	—	—
Marrocos	2009	2002	1979	—	—	1993	—	—
Moçambique	—	—	1996	—	—	—	—	—
Namíbia	—	—	2018	—	—	1996	—	—
Níger	1985	1972	2018	—	1985	1985	1993	—
Nigéria	—	—	—	—	—	—	—	—
Ruanda	2018	1988	2010	—	—	—	—	—
São Tomé e Príncipe	2005	2005	—	—	—	—	—	—
Senegal	—	1976	1966	—	—	—	—	—
Seicheles	—	—	—	—	—	—	—	—
Serra Leoa	—	—	—	—	—	—	—	—
Somália	—	—	—	—	—	—	—	—
África do Sul	—	—	—	—	—	—	—	—





País	Relações de trabalho		Promoção do emprego		Igualdade de tratamento	Segurança do emprego	Formação	Condições de trabalho
	Convenção sobre Negociação Coletiva, 1981 (Nº. 154)	Convenção sobre Representantes dos Trabalhadores, 1971 (Nº. 135)	Convenção sobre a Política de Emprego, 1964 (Nº.122)	Convenção sobre a Promoção e Proteção do Emprego contra o Desemprego, 1988 (Nº. 168)	Convenção sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (Nº. 156)	Convenção sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1982 (Nº. 158)	Convenção sobre a Valorização dos Recursos Humanos, 1975 (Nº. 142)	Convenção sobre a Proteção dos Créditos dos Trabalhadores por Insolvência do Empregador, 1992 (Nº. 173)
Sudão do Sul	—	—	—	—	—	—	—	—
Sudão	—	—	1970	—	—	—	—	—
República Unida da Tanzânia	1998	1983	—	—	—	—	1983	—
Togo	—	—	2012	—	—	—	—	—
Tunísia	2014	2007	1966	—	—	—	1989	—
Uganda	1990	—	1967	—	—	1990	—	—
Zâmbia	1986	1973	1979	—	—	1990	—	1998
Zimbabué	—	1998	—	—	—	—	—	—
Zimbabwe	—	1998	—	—	—	—	—	—

País	Segurança e saúde no trabalho									
	Convenção sobre Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977 (N.º 148)	Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, e o Ambiente de Trabalho 1981 (N.º 155)	Convenção sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 (N.º 161)	Convenção sobre Segurança e Saúde na Construção, 1988 (N.º 167)	Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167)	Convenção sobre Produtos químicos 1990 (N.º 170)	Convenção sobre Prevenção de Acidentes de Trabalho Graves, 1993 (N.º 174)	Convenção sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995 (N.º 176)	Convenção sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 (N.º 184)	Convenção sobre Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 (N.º 187)
África do Sul	-	-	-	-	-	-	-	2000	-	-
Angola	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Argélia	-	2006	-	-	2006	-	-	-	-	-
Benim	-	-	1998	-	-	-	-	-	-	-
Botsuana	-	-		-	-	-	-	1997	-	-
Burquina Faso	-	-	1997	-	-	1997	-	-	2009	2016
Burundi	-	-		-	-	-	-	-	-	-
Cabo Verde	-	2000		-	-	-	-	-	-	-
Camarões	-	-		1989		-	-	-	-	-
Chade	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comores	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Costa do Marfim	-	2016	2016	-	-	-	-	-	-	2016
Djibuti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Egipto	1988		-	-	-	-	-	-	-	-
Eritreia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-





País	Segurança e saúde no trabalho									
	Convenção sobre Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977 (N.º 148)	Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, e o Ambiente de Trabalho 1981 (N.º 155)	Convenção sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 (N.º 161)	Convenção sobre Segurança e Saúde na Construção, 1988 (N.º 167)	Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167)	Convenção sobre Produtos químicos 1990 (N.º 170)	Convenção sobre Prevenção de Acidentes de Trabalho Graves, 1993 (N.º 174)	Convenção sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995 (N.º 176)	Convenção sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 (N.º 184)	Convenção sobre Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 (N.º 187)
Essuatíni	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Etiópia	-	1991	-	-	-	-	-	-	-	-
Gabão	-	2015	2015		2015					-
Gâmbia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gana	1986	-	-	-	-	-	-	-	2011	-
Guiné	1982	-	-	-	2017	-	-	2017	-	2017
Guiné - Bissau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Guiné Equatorial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lesoto	-	2001	-	-	1998	-	-	-	-	-
Libéria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Líbia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Madagáscar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Malawi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mali	-	2016	-	-	-	-	-	-	-	-
Marrocos	-	-	-	2011	-	-	-	2013	-	-

País	Segurança e saúde no trabalho									
	Convenção sobre Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977 (N.º 148)	Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, e o Ambiente de Trabalho 1981 (N.º 155)	Convenção sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 (N.º 161)	Convenção sobre Segurança e Saúde na Construção, 1988 (N.º 167)	Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167)	Convenção sobre Produtos químicos 1990 (N.º 170)	Convenção sobre Prevenção de Acidentes de Trabalho Graves, 1993 (N.º 174)	Convenção sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995 (N.º 176)	Convenção sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 (N.º 184)	Convenção sobre Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 (N.º 187)
Maurícia	-	2014	-	-	-	-	-	-	-	2012
Mauritânia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Moçambique	-	-	-	-	-	-	-	2018	-	-
Namíbia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Níger	1993	2009	2009	-	-	-	-	-	-	2009
Nigéria	-	1994	-	-	-	-	-	-	-	-
Quênia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
República Centro Africana	-	2006	-	-	-	-	-	-	-	-
República Democrática do Congo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
República Unida da Tanzânia	1983	-	-	-	1999	-	-	-	-	-
Ruanda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2018
São Tomé e Príncipe	-	2005	-	-	-	-	-	2005	-	-





País	Segurança e saúde no trabalho									
	Convenção sobre Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977 (N.º 148)	Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, e o Ambiente de Trabalho 1981 (N.º 155)	Convenção sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 (N.º 161)	Convenção sobre Segurança e Saúde na Construção, 1988 (N.º 167)	Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167)	Convenção sobre Produtos químicos 1990 (N.º 170)	Convenção sobre Prevenção de Acidentes de Trabalho Graves, 1993 (N.º 174)	Convenção sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995 (N.º 176)	Convenção sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 (N.º 184)	Convenção sobre Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 (N.º 187)
Seicheles	1999	2005	2005	-	-	-	-	-	-	-
Senegal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Serra Leoa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Somália	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sudão	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sudão do Sul	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Togo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2012
Tunísia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Uganda	-	-	-	1990	-	-	-	-	-	-
Zâmbia	1980	2013	-	-	-	-	-	1999	-	2013
Zimbabué	-	2003	2003	2003	-	1998	2003	2003	-	-

País	Proteção social			Governança			Povos indígenas e tribais	Categorias especiais de trabalhadores	
	Convenções sobre Segurança Social (Normas mínimas), 1952 (N.º 102)	Convenções sobre Prestações por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964 [Quadro I alterado em 1980] (N.º 121)	Convenções sobre Assistência Médica e Subsídios de Doença, 1969 (N.º 130)	Convenções sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (N.º 81)	Convenções sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N.º 129)	Convenção sobre Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), 1976 (N.º 144)	Convenções sobre Populações Indígenas e Tribais, 1989 (N.º 169)	Convenção sobre as Plantações, 1958 (N.º 110)	Convenção sobre o Trabalho Marítimo, 2006 (MLC, 2006) (N.º 186)
África do Sul	-	-	-	2013	-	2003	-	-	2013
Angola	-	-	-	1976	-		-	-	-
Argélia	-	-	-	1962	-	1993	-	-	2016
Benim	-	-	-	2001	-	2001	-	-	2011
Botsuana	-	-	-	-	-	1997	-	-	-
Burquina Faso	-	-	-	1974	1974	2001	-	-	-
Burundi	-	-	-	1971	-	1997	-	-	-
Cabo Verde	-	-	-	1979	-		-	-	2015
Camarões	-	-	-	1962	-	2018	-	-	
Chade	2015	-	-	1965	-	1998	-	-	-
Comores	-	-	-	1978	-	2014	-	-	-
Congo	-	-	-	1999	-	1999	-		2014
Costa do Marfim	-	-	-	1987	1987	1987	-	1961	
Djibuti	-	-	-	1978		2005	-	-	2018





País	Proteção social			Governança			Povos indígenas e tribais	Categorias especiais de trabalhadores	
	Convenções sobre Segurança Social (Normas mínimas), 1952 (N.º 102)	Convenções sobre Prestações por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964 [Quadro I alterado em 1980] (N.º 121)	Convenções sobre Assistência Médica e Subsídios de Doença, 1969 (N.º 130)	Convenções sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (N.º 81)	Convenções sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N.º 129)	Convenção sobre Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), 1976 (N.º 144)	Convenções sobre Populações Indígenas e Tribais, 1989 (N.º 169)	Convenção sobre as Plantações, 1958 (N.º 110)	Convenção sobre o Trabalho Marítimo, 2006 (MLC, 2006) (N.º 186)
Egipto	-	-	-	1956	2003	1982	-	-	-
Eritreia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Etiópia	-	-	-		-	2011	-	-	-
Essuatíni	-	-	-	1981	-	1981	-	-	-
Gabão	-	-	-	1972	-	1988	-	-	2014
Gâmbia	-	-	-		-		-	-	2018
Gana	-	-	-	1959	-	2011	-	-	2013
Guiné	-	1967	-	1959	-	1995	-	-	-
Guiné - Bissau	-	-	-	1977	-		-	-	-
Guiné Equatorial	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lesoto	-	-	-	2001	-	1998	-	-	
Libéria	-	-	-	2003	-	2003	-	1959	2006
Líbia	1975	1975	1975	1971	-	-	-	-	-
Madagascar	-	-	-	1971	1971	1997	-	-	-
Malawi	-	-	-	1965	1971	1986	-	-	-

País	Proteção social			Governança			Povos indígenas e tribais	Categorias especiais de trabalhadores	
	Convenções sobre Segurança Social (Normas mínimas), 1952 (N.º 102)	Convenções sobre Prestações por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964 [Quadro I alterado em 1980] (N.º 121)	Convenções sobre Assistência Médica e Subsídios de Doença, 1969 (N.º 130)	Convenções sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (N.º 81)	Convenções sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N.º 129)	Convenção sobre Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), 1976 (N.º 144)	Convenções sobre Populações Indígenas e Tribais, 1989 (N.º 169)	Convenção sobre as Plantações, 1958 (N.º 110)	Convenção sobre o Trabalho Marítimo, 2006 (MLC, 2006) (N.º 186)
Mali	-	-	-	1964	-	2008	-	-	-
Marrocos	-	-	-	1958	1979	2013	-	-	2012
Maurícia	-	-	-	1969	-	1994	-	-	2014
Mauritânia	1968	-	-	1963	-	-	-	-	-
Moçambique	-	-	-	1977	-	1996	-	-	-
Namíbia	-	-	-	2018	-	1995	-	-	-
Níger	1966	-	-	1979	-	2018	-	-	-
Nigéria	-	-	-	1960	-	1994	-	-	2013
Quênia	-	-	-	1964	1979	1990	-	-	2014
República Centro Africana	-	-	-	1964	-	2006	2010	-	-
República Democrática do Congo	1987	1967	-	1968	-	2001	-	-	-
República Unida da Tanzânia	-	-	-	1962	-	1983	-	-	-





País	Proteção social			Governança			Povos indígenas e tribais	Categorias especiais de trabalhadores	
	Convenções sobre Segurança Social (Normas mínimas), 1952 (N.º 102)	Convenções sobre Prestações por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964 [Quadro I alterado em 1980] (N.º 121)	Convenções sobre Assistência Médica e Subsídios de Doença, 1969 (N.º 130)	Convenções sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (N.º 81)	Convenções sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N.º 129)	Convenção sobre Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), 1976 (N.º 144)	Convenções sobre Populações Indígenas e Tribais, 1989 (N.º 169)	Convenção sobre as Plantações, 1958 (N.º 110)	Convenção sobre o Trabalho Marítimo, 2006 (MLC, 2006) (N.º 186)
Ruanda	-	-	-	1980	-	2018	-	-	-
São Tomé e Príncipe	-	-	-	1982	-	1992	-	-	-
Seicheles	-	-	-	2005	-	2005	-	-	2014
Senegal	1962	1966	-	1962	-	2004	-	-	-
Serra Leoa	-	-	-	1961	-	1985	-	-	-
Somália	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sudão	-	-	-	1970	-	-	-	-	-
Sudão do Sul	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Togo	2013	-	-	2012	2012	1983	-	-	2012
Tunísia	-	-	-	1957	-	2014	-	-	2017
Uganda	-	-	-	1963	-	1994	-	-	-
Zâmbia	-	-	-	2013	2013	1978	-	-	-
Zimbabué	-	-	-	1993	1993	1989	-	-	-

Fonte: *Bureau* Internacional do Trabalho. Normlex: Sistema de Informação sobre as Normas Internacionais do Trabalho. www.ilo.org/normlex.



**Unidade de Empresas Multinacionais e Compromisso
Empresarial do Departamento de Empresas (MULTI)**

Departamento de Empresas
www.ilo.org/multi
multi@ilo.org

ISBN 978-92-2-133790-4



9 789221 337904