



Organização
Internacional
do Trabalho

100
1919-2019

The background of the entire page is a stylized map of the African continent. The map is overlaid with several thick, wavy, colorful bands in shades of green, yellow, and orange. A grid of thin white lines is also visible, along with several small white dots scattered across the map. In the bottom left corner, there are three overlapping white squares of different sizes.

**Promover a Justiça Social
para Modelar o Futuro
do Trabalho em África**

**Promover a Justiça
Social para Modelar o
Futuro do Trabalho em
África**

Promover a Justiça Social para Modelar o Futuro do Trabalho em África

14.^a Reunião Regional Africana
Abidjan, 3 – 6 de Dezembro de 2019

Relatório do Director-Geral

SECRETARIADO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2019
Primeira edição 2019

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de direitos de autor ao abrigo do Protocolo n.º 2 da Convenção Universal sobre o Direito de Autor. No entanto, pequenos trechos deles podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Para os direitos de reprodução ou de tradução, o pedido deve ser apresentado à ILO Publications (Rights and Licensing), Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por e-mail: rights@ilo.org. A Organização Internacional do Trabalho acolhe favoravelmente esses pedidos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados junto de uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias de acordo com as licenças que lhes tenham sido concedidas para o efeito. Consultar www.ifrro.org para encontrar a organização de direitos de reprodução no seu país.

ISBN 978-92-2- 134132-1 (versão impressa)
ISBN 978-92-2- 134133-8 (pdf na Internet)

Primeira edição 2019

As designações utilizadas nas publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido não implicam a expressão de qualquer opinião por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a situação jurídica de qualquer país, área ou território ou das suas autoridades, ou sobre a delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições cabe exclusivamente aos seus autores, e a publicação não constitui um endosso pela Organização Internacional do Trabalho das opiniões neles expressas.

A referência a nomes de empresas e produtos e processos comerciais não implica a sua aprovação pela Organização Internacional do Trabalho, e o facto de não se mencionar uma determinada empresa, produto comercial ou processo não constitui um sinal de desaprovação.

Informações sobre as publicações da OIT e os produtos digitais podem ser encontradas em: www.ilo.org/publns.

Impresso pela Organização Internacional do Trabalho, Genebra, Suíça



Índice

	<i>Página:</i>
Siglas e Acrónimos.....	vii
Introdução.....	1
Capítulo 1 Modelar uma Agenda para o Trabalho Digno em África 2020-2030.....	5
Capítulo 2 De Adis Abeba a Abidjan.....	21
Capítulo 3 Implementação da Declaração de Adis Abeba.....	33

Siglas e Acrónimos

ACLAE	Centro Árabe para a Administração do Trabalho e do Emprego (Arab Centre for Labour and Employment Administration)
AfCFTA	Área de Livre Comércio Continental Africano
ARLAC	Centro Regional Africano para a Administração do Trabalho
BLMA	acordos bilaterais sobre migração de mão-de-obra (Bilateral Labour Migration Agreements)
CCM	Comissão de Conciliação e Mediação
CCMA	Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem
CEA	Comissão Económica para África
CEDEAO	Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental
CMA	Comissão de Mediação e Arbitragem
CMAC	Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem
CNUCED	Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento
CRADAT	Centro regional Africano para a Administração do Trabalho (para os países africanos francófonos)
CTE-DSTE	Comité Técnico especializado da UA para o Desenvolvimento Social, o Trabalho e o Emprego
CUA	Comissão da União Africana
DAA	Declaração de Adis Abeba
DDPR	Direcção de Prevenção e Resolução de Litígios (Directorate of Dispute Prevention and Resolution)
EAC	Comunidade da África Oriental
EAEO	Organização de Empregadores da África Oriental (East African Employers Organisation)
EATUC	Confederação de Sindicatos da África Oriental (East Africa Trade Union Confederation)
ECCAS	Comunidade Económica dos Estados da África Central
EESE	Ambiente Favorável a Empresas Sustentáveis (Enabling Environment for Sustainable Enterprises)
EFTP	Educação e formação técnica e profissional

ESS	economia social e solidária
FAO	Fundo das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação
FOPAO	Associação de Empregadores da África Ocidental
IDE	Investimento Directo Estrangeiro
IGAD	Autoridade Intergovernamental para o Desenvolvimento (Intergovernmental Authority on Development)
IMF	Fundo Monetário Internacional
IOE	Organização Internacional de Empregadores
IOM	Organização Internacional para as Migrações
ITUC	Confederação Sindical Internacional
KILM	Principais Indicadores do Mercado de Trabalho (Key Indicators of the Labour Market)
MdE	Memorando de Entendimento
MNE	Empresas Multinacionais e Política Social
MUFIS	Sindicato do Maláui para o Sector Informal (Malawi Union for the Informal Sector)
NEDLAC	Conselho Nacional do Desenvolvimento Económico e do Trabalho (África do Sul)
NEET	que não esteja a estudar, a trabalhar ou a receber formação
NEPAD	Nova Parceria para o Desenvolvimento Africano
NU	Nações Unidas
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ODS	Objectivo de Desenvolvimento Sustentável (Nações Unidas)
ONG	Organização não-governamental
OTUWA	Organização dos Sindicatos da África Ocidental (Organization of Trade Unions of West Africa)
OUSA	Organização de Unidade Sindical Africana
PAGE	Parceria para Acção pela Economia Verde (Partnership for Action on Green Economy)
PAPA	Associação Pan-Africana da Produtividade (Pan-African Productivity Association)
PCMM	Programa Conjunto de Migração de Mão-de-Obra
PIB	Produto Interno Bruto
PMEs	Pequenas e Médias Empresas

PNTD	Programa Nacional para o Trabalho Digno
PNUE	Programa das Nações Unidas para o Ambiente
REC	Comunidades Económicas Regionais
RRA	Reunião Regional Africana
SADC	Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (Southern African Development Community)
SATUCC	Conselho de Coordenação da África Austral (Southern Africa Coordination Council)
SPIREWORK	Plano de Protecção Social para uma Economia Informal e os Trabalhadores Rurais (Social Protection Plan for Informal Economy and Rural Workers)
SPSF	Fórum do Sector Privado da SADC (SADC Private Sector Forum)
TIC	Tecnologia de Informação e Comunicação
UA	União Africana
UNDAF	Quadro das Nações Unidas para Assistência ao Desenvolvimento (United Nations Development Assistance Framework)
UNDESA	Departamento de Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas (United Nations Department of Economic and Social Affairs)
UNHCR	Alto Comissário das Nações Unidas para os Refugiados
UNIWA	União de Associações de Trabalhadores Informais (Union of Informal Workers Associations)
UNSDCF	Quadro de Cooperação das Nações Unidas para o desenvolvimento Sustentável (UN Sustainable Development Cooperation Framework)
YEP	Programa de Emprego Jovem (Youth Employment Programme)
ZCIEA	Câmara de Associações da Economia Informal do Zimbábue (Zimbábue Chamber of Informal Economy Associations)

Introdução

1. A 14.^a Reunião Regional Africana (RRA) reúne os mandantes tripartidos neste ano especial do Centenário, que também coincide com os 60 anos da presença da OIT em África. A oportunidade da Reunião tem também particular relevância, já que acontece no auge de um processo em que a Organização tem considerado as mudanças transformadoras que se verificam no mundo do trabalho e a melhor forma de se preparar, a si própria e aos seus mandantes, para o segundo centenário. Estes preparativos foram lançados na sequência da discussão do meu Relatório à 102.^a sessão da Conferência, em 2013, *Rumo ao Centenário da OIT: Realidades, renovação e compromisso tripartido*. Como eu disse nesse Relatório: "As lições do passado da OIT é que o seu futuro depende da renovação constante face à evolução das realidades e o compromisso activo do seu corpo constituinte tripartido com valores e objectivos imutáveis".

2. O Centenário proporcionou a oportunidade de renovação, com uma prioridade especial e tomando como tema unificador o futuro do trabalho – o que significa para a OIT um futuro do trabalho com justiça social. Este tema ecoou em todo o mundo, inclusive na região de África. Entre os factores que suscitaram tal interesse figuram o impacto da tecnologia, as alterações climáticas e a demografia na natureza e no ritmo da mudança. Ao mesmo tempo, há questões que persistem, como a informalidade e a pobreza dos trabalhadores, que continuam a requerer atenção, inclusive pelo uso da tecnologia como instrumento de trabalho digno e produtivo. Em derradeira instância, num mundo de mudança e movimento, o objectivo da OIT mantém-se claro: comandar uma orientação rumo a um futuro com trabalho digno.

3. A Comissão Mundial da OIT sobre o Futuro do Trabalho foi criada em 2017 para tratar de questões ligadas ao futuro do trabalho desta perspectiva e ter em conta todos os factores impulsionadores da mudança. Presidida pelo Presidente da África do Sul, Cyril Ramaphosa, e pelo Primeiro-Ministro da Suécia, Stefan Löfven, tem sido uma força motriz na chamada de atenção para as questões sociais e laborais que a requerem se é que o mundo do trabalho deva desempenhar um papel em assegurar um futuro melhor e mais risonho. O relatório da Comissão foi lançado em Janeiro de 2019 e estabeleceu uma visão do que é preciso fazer perante os maiores factores da mudança que afectam o mundo do trabalho. Antes de ser criada a Comissão, os mandantes da OIT empreenderam reflexões próprias sobre o futuro do trabalho, numa série de diálogos nacionais que decorreram entre 2016 e 2017 e cujo resultado contribuiu para o trabalho da Comissão. Na região africana, realizaram-se 29 diálogos.

4. Posteriormente, em Junho de 2019, a 108.^a sessão da Conferência adoptou a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (Declaração do Centenário), para a qual o relatório da Comissão foi uma fonte de inspiração. O relatório da Comissão foi também o assunto das discussões plenárias da Conferência, em que as recomendações feitas encontraram forte apoio, inclusive da região africana.

5. A Declaração do Centenário apela à OIT para prosseguir "com incessante vigor o seu mandato constitucional em prol da justiça social, desenvolvendo ainda mais a sua abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano, que coloca os direitos e as necessidades dos trabalhadores, as aspirações e os direitos de todas as pessoas no centro das

políticas económicas, sociais e ambientais". A OIT procurará realizar a visão da Declaração do Centenário através dos seus programas de trabalho nos biénios seguintes.

6. A 14.^a Reunião Regional Africana terá de dar forma a uma visão e uma agenda regionais para guiar essa acção. Esta agenda regional deverá ser informada pelas seguintes considerações:

- Primeiro, o contexto institucional geral. O Conselho de Administração da OIT aprovou em Março de 2019 o orçamento da organização para o biénio 2020-21, que foi adoptado em Junho de 2019, na Conferência Centenária. Foram posteriormente elaboradas propostas programáticas - orientadas pela Declaração do centenário - para serem discutidas pelo Conselho de Administração na sua 337.^a Sessão (Outubro-Novembro de 2019). Ao mesmo tempo, mantêm-se relevantes os grandes objectivos do Plano Estratégico da OIT para 2018-21.
- Segundo, a Organização tem de estar "preparada para o futuro". A OIT está a entrar no seu segundo centenário em circunstâncias extremamente difíceis a nível global, regional e nacional. A importância, o valor e a relevância da OIT têm sido realçados em diversos fóruns ao longo do ano do seu Centenário. As expectativas são elevadas e, institucionalmente, a Organização tem de estar á altura da tarefa. Para isso, o Secretariado, inclusive na região africana, tem de agudizar a sua capacidade intelectual e técnica, explorar as fontes de conhecimento relevantes e, também, posicionar-se na vanguarda da gestão e da partilha de conhecimentos. Simultaneamente, tem de continuar a lutar pelo aumento da eficiência, tanto quanto nós nos empenhamos em apoiar os nossos mandantes.
- Terceiro, é essencial garantir que o nosso corpo constituinte tripartido tenha capacidade para enfrentar os desafios que nos esperam, tendo em vista a manutenção dos fundamentos da vantagem comparativa da OIT. A Declaração do Centenário salienta a importância de parcerias com organizações fortes e representativas, capazes de se envolverem em todos os processos relevantes e fazer avançar os valores fundamentais da OIT, através de mecanismos de diálogo social fortes, influentes e inclusivos. Uma representação e um diálogo assim contribuem para a coesão geral das sociedades e são cruciais para o bom funcionamento e a produtividade de uma economia. Trata-se simultaneamente de uma questão de interesse público e de um bem público. A defrontação dos desafios que nos esperam requer o compromisso pleno dos mandantes da OIT.

Na qualidade de principais actores no mundo do trabalho, precisarão de dominar uma abordagem ao mundo do trabalho centrada no ser humano, "com incessante vigor" a nível local, nacional, regional e global. É preciso que os esforços para construir a capacidade dos mandantes – uma prioridade organizativa estabelecida – estejam no centro da agenda regional.

Quarto, à medida que a OIT luta para realizar o seu mandato de justiça social, que reflecte a universalidade dos seus membros, será essencial que o compromisso dos mandantes de "democratizar definitivamente o funcionamento e a composição dos conselhos de administração da OIT", conforme estipulado na resolução que acompanha a Declaração do Centenário tenha uma expressão concreta.

- Quinto, o compromisso de multilateralismo expresso na Declaração do Centenário terá de ganhar vida na moldagem de um futuro do trabalho com justiça social. Será preciso perseguir sistematicamente o estabelecimento de diálogos e parcerias, a nível nacional e regional, incluindo a ampliação do trabalho e dos resultados, implicando organizações regionais, o Sistema das Nações Unidas e instituições financeiras internacionais, conforme for adequado.

7. Ao nível continental, o resultado da 14.^a RRA terá de apoiar a concretização dos objectivos relevantes dos principais quadros, por exemplo, a Agenda 2063 da União Africana (UA); o Plano de Acção da União Africana sobre Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo (“Ouagadougou+ 10”); o Protocolo da União Africana para a Livre Circulação de Pessoas no Continente; o Acordo de Livre Comércio Continental Africano (AfCFTA); e o Pacto Global para Migrações Seguras, Ordeiras e Regulares, adoptado em Dezembro de 2018.

8. Ao mesmo tempo, há países da região também empenhados em cumprir a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável (Agenda 2030) e as metas associadas. Esta RRA realiza-se numa confluência crítica, pois o fim de 2019 fica mais ou menos dez anos da data final para a realização dos Objectivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS). Apesar disso, os dados até agora recolhidos indicam que, em geral, a evolução está aquém do que seria desejável, pelo que é oportuno avaliar a situação e renovar os esforços para garantir um sólido contributo do mundo do trabalho para os ODS na próxima década.

9. Os objectivos do trabalho digno encontram-se no centro nos ODS, pelo que uma evolução estável rumo aos objectivos de trabalho digno será sempre um contributo importante também para alcançar os ODS, que os governos africanos se comprometeram a realizar. Muitos lançaram um processo formal para traçar o alinhamento das estratégias existentes com os ODS e identificaram as principais prioridades nacionais para a implementação. No entanto, ainda há espaço por preencher em termos de inclusão de medidas plenas para perseguir os ODS nas estratégias nacionais no âmbito da responsabilização – do planeamento à implementação.

10. O Secretário-Geral das Nações Unidas convocou cimeiras no contexto da Assembleia Geral de setembro de 2019, com vista a acelerar a acção de pressão sobre questões globais, incluindo as alterações climáticas e a situação dos pequenos Estados insulares em desenvolvimento. É de esperar que os resultados também venham a ter implicações no mundo do trabalho da região. Entretanto, o processo de reforma das Nações Unidas tem vindo a angariar impulso no terreno, oferecendo dessa forma mais oportunidades de maior empenho da OIT em África no âmbito do sistema de desenvolvimento das Nações Unidas. A OIT e os seus mandantes têm de ser capazes de aproveitar estas oportunidades.

11. Dada a ocasião em que se realiza, esta RRA pode beneficiar do fruto das reflexões dos mandantes tripartidos da região sobre o futuro do trabalho e, também, dos resultados dos desenvolvimentos na OIT e no sistema multilateral, nos contextos regional e global, ao longo do ano do Centenário.

12. Para facilitar a tarefa de traçar um rumo para a acção da OIT na região, nos próximos anos, o meu Relatório define perspectivas para um futuro do trabalho com justiça social na região. Tem em conta as mensagens dos diálogos africanos sobre o futuro do trabalho e os contributos regionais para a Sessão Centenária da Conferência, assim como o contributo do trabalho digno em apoio dos objectivos continentais, incluindo o da

transformação estrutural que produza um futuro melhor e mais risonho para todos os africanos.

Capítulo 1 Modelar uma Agenda para o Trabalho Digno em África 2020-2030

Realizar o potencial para um futuro de trabalho com justiça social

13. Com os seus 1300 milhões de habitantes - uma população muito jovem e enérgica - o crescimento económico estável do continente foi, e continua a ser, criativo e inovador, impulsionado pelo dinamismo e vigor de um povo diversificado. O continente é também dotado de uma infinidade de recursos naturais. A região africana alberga actualmente uma mão-de-obra com quase 500 milhões de efectivos. No entanto, até 2030, a dimensão da mão-de-obra terá crescido até aos 676 milhões, um impressionante aumento de 40 por cento, impulsionado pelo rápido aumento do número de jovens a entrar no mercado de trabalho¹. África é actualmente a região mais jovem do mundo, em que 60 por cento da população é constituída por jovens com menos de 25 anos de idade. Até 2030, quase um quinto da mão-de-obra mundial – e quase um terço da mão-de-obra jovem mundial – será desta região. Perante estes números, qualquer discussão sobre o futuro do trabalho terá, necessariamente, que estar ligada ao futuro do trabalho em África.

14. Os níveis médios da educação aumentaram de forma estável. O crescimento económico geral tem sido bom e as condições macroeconómicas têm sido estáveis. Embora os conflitos continuem em muitas partes do continente, têm diminuído nos últimos anos. A região continua a ser rica em recursos naturais e é um destino importante do investimento estrangeiro. À medida que a região cresce, há também apelos ao aprofundamento da integração económica entre os países africanos para garantir que o continente se erga com base nos seus pontos fortes e que os países se apoiem mutuamente para criar empregos, estimulando uma espiral virtuosa de crescimento em saídas, rendimentos e emprego. O Acordo AfCFTA, que entrou em vigor a 30 de Maio deste ano, é um exemplo desse aprofundar da integração económica africana que pode vir a ter impacto no trabalho digno no continente.

15. No entanto, os desafios à realização do trabalho digno para todos, no presente e no futuro, são intimidantes. Há 252 milhões de pessoas a trabalhar, mas pobres. Há aproximadamente 54,5 milhões de jovens que não trabalham, não estudam nem frequentam formação (NEEF) e, no Norte de África, a taxa de desemprego jovem é superior a 30 por cento; mais de 40 por cento são raparigas, a taxa mais elevada do mundo. A informalidade é invasiva, envolvendo 85 por cento do total de trabalhadores e 95 por cento dos trabalhadores jovens, 72 milhões das crianças africanas trabalham, representando quase metade do trabalho infantil em todo o mundo e o fosso salarial entre sexos, em muitos países africanos, equivale a um terço ou mais dos ganhos auferidos à hora por indivíduos do sexo masculino. A agricultura de baixa produtividade continua a ser o principal sector de emprego para a maioria dos trabalhadores. No entanto, o declínio da parte da agricultura, associado

¹ Precisamente 498,4 m em 2019, últimas estimativas modeladas da OIT (Julho 2018).

ao facto de o crescimento da indústria e dos serviços de elevado valor acrescentado ser inferior ao desejado, implica um ritmo bastante lento de transformação estrutural. Onde o emprego na agricultura diminuiu, é compensado por crescimento em serviços de baixa produtividade. O emprego no sector transformador representa, em média, apenas cerca de 6,2 por cento do emprego total. Além disso, muitas das instituições do mercado de trabalho são relativamente fracas e a administração do mercado de trabalho suscita preocupação.

16. Os desafios ambientais e tecnológicos também terão consequências no mundo do trabalho, sendo particularmente agudos os primeiros. Os países africanos, que são os que menos responsabilidade têm nas emissões mundiais de CO₂, estarão provavelmente entre os mais afectados. Estima-se que, até 2030, os custos combinados das alterações climáticas e da poluição atmosférica irão ascender a 3,2 por cento do produto interno bruto (PIB) mundial, com os países previsão de os países menos desenvolvidos do mundo (a maior parte deles fica em África) virem a suportar o prejuízo, com perdas até 11 por cento do seu PIB. Ao longo das próximas décadas, espera-se que as alterações climáticas façam aumentar a incidência de catástrofes agudas, perda de meios de subsistência e agitação social². As consequências das alterações climáticas na produção agrícola constituíram uma preocupação expressa como principal nos diálogos nacionais sobre o futuro do trabalho em África.

17. O conhecimento profundo das interdependências entre as esferas ambiental, social e económica é essencial para a elaboração de políticas coerentes e integradas destinadas a determinar situações em que as pessoas, as empresas e o ambiente saiam vencedores, no sentido de limitar ou mitigar potenciais desfasamentos negativos.

18. No que diz respeito à mudança tecnológica, África está em posição de colher muitos dos ganhos e a tecnologia tem grande potencial para contribuir para o crescimento e o emprego, bem como para outros objectivos do trabalho digno. A capacidade da tecnologia para criar e destruir empregos tem sido o centro de muito debate. É pouco provável que os receios das perdas de empregos associadas à automação da produção constituam actualmente uma grande preocupação na região, mas as perturbações do mercado de trabalho virão, certamente, a ser uma preocupação. Muito do emprego do continente é de mão-de-obra intensiva e de natureza não qualificada, sendo vários empregos susceptíveis a algoritmos informáticos capazes de substituir a mão-de-obra humana. Por outro lado, a automação é dispendiosa e as empresas introduzem-na apenas se os ganhos de produtividade forem maiores do que os custos laborais correntes – o que é improvável verificar-se actualmente na maior parte dos países africanos³. Embora o custo de nova tecnologia possa ser visto como dissuasor da criação de novos empregos, em compensação, o facto é que a Internet faz baixar os custos das transacções e permite uma tomada de decisão mais informada em toda a economia.

² União Africana: *O futuro do trabalho em África: Desafios e perspectivas dos mercados de trabalho africanos*, 2017.

³ O "salário horário" de um robô nos Estados Unidos foi estimado entre USD 10 e USD 20. No mercado de trabalho dos EUA, este salário horário torna a robótica ou outras formas de algoritmos aplicados uma escolha economicamente viável. O mesmo não se aplica à maioria dos países em desenvolvimento onde ainda existe mão-de-obra excedentária e onde, por conseguinte, a mão-de-obra humana é substancialmente menos dispendiosa do que a sua substituição por computadores. D. Campbell, P. Egger e P. Ronnås: *Addressing the challenge of productive employment in sub-Saharan Africa today and tomorrow*, Employment Working Paper (OIT, a publicar).

19. Virtualmente todos os empregos, mesmo nos países de baixo rendimento, podem-se tornar mais produtivos através de vários graus de tecnologias de informação e comunicação (TIC). Os estudos sugerem que há quatro possíveis factores determinantes da taxa de transformação tecnológica do trabalho, em África: um mercado de consumo crescente, concentrado na eficiência e competitividade; considerações de custos em actividades económicas com altos salários; políticas dirigidas ao mercado de trabalho, favorecendo inadvertidamente a automação; e falta de qualificações, que pode ser mais facilmente compensada pela automação do que pela formação. No entanto, o cenário dominante é, muitas vezes, que a automação é condicionada por limitações de infraestruturas; há uma falta generalizada de capital para financiar as tecnologias de automação, abundância de mão-de-obra e salários baixos e falta de políticas industriais que promovam as tecnologias de automação. Em última instância, os resultados nacionais e sectoriais dependerão da interacção de diversos factores, incluindo a dinâmica da população activa, o ambiente político e regulamentar e a qualidade da educação.

20. A capacidade da tecnologia para redefinir a própria natureza do trabalho é já uma evidência, suscitando muitas questões e estimulando uma série de respostas políticas. Em certos países, em particular os que têm economias formais comparativamente grandes, os regulamentos laborais fizeram abrandar a aceitação da automação para reduzir as perdas de empregos e limitar a pobreza de quem trabalha⁴. Estas situações sugerem que o ponto de partida tem de estar na decisão do mundo do trabalho que queremos e na elaboração de políticas que submetam a tecnologia ao serviço desses fins. Tais políticas teriam também de se concentrar não apenas na promoção da diversidade de empregos, mas também na abordagem ao apoio e às protecções de que as pessoas precisam para enfrentarem eficazmente os riscos e incertezas de um mundo do trabalho em mudança.

21. É claro que, libertar o vasto potencial de África e assegurar um crescimento inclusivo, exigirá forte empenho político e políticas inovadoras que atendam a isso. A Declaração da União Africana, em 2015⁵ e a sua Agenda 2063 definiram metas ambiciosas, apelando aos líderes africanos para que tomassem decisões ousadas, incluindo fazer do trabalho digno um objectivo central das políticas económicas e sociais.

22. Se tais objectivos forem para realizar sem deixar ninguém para trás, as coisas não podem continuar na mesma. Sob a orientação da visão de justiça social, será necessário haver uma convergência precisa, definição de prioridades e o reconhecimento da interdependência das políticas.

⁴ Em termos de legislação de protecção aos trabalhadores, 34 dos 54 países africanos inquiridos pelo Banco Mundial para o seu relatório *Doing Business Report 2018* exigem notificação de terceiros quando está para ser despedido um trabalhador.

⁵ Declaração e Plano de Acção da Assembleia da União Africana sobre Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo.

A Declaração do Centenário da OIT e os diálogos sobre o Futuro do Trabalho em África

23. A Declaração do Centenário fornece um enquadramento da acção da OIT no futuro, que servirá de base à identificação das prioridades dos sucessivos programas de trabalho.

24. Na Parte III da Declaração, a Conferência apela a todos os Membros da OIT para que continuem a desenvolver uma abordagem centrada no ser humano para o futuro do trabalho através da acção em três pilares fundamentais:

- i) Reforço das capacidades de todas as pessoas para beneficiarem das oportunidades de um mundo do trabalho em mudança.
- ii) Reforço das instituições do trabalho para garantir uma protecção adequada de todos os trabalhadores e reafirmar a relevância contínua das relações do emprego como meio de dar segurança e protecção jurídica aos trabalhadores, sem deixar de reconhecer a amplitude da informalidade e a necessidade de uma acção efectiva para conseguir a transição para a formalidade.
- iii) Promoção de um crescimento económico inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todos.

25. A acção continua a assentar no tripartismo, nas normas internacionais do trabalho da OIT e no respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho, com um compromisso institucional de assegurar um sistema de normas relevante, autoritário e transparente.

26. Ao mesmo, reconhecendo que o mundo do trabalho está a mudar, precisamos de encontrar novas vias de navegação pelas transformações económicas, sociais e ambientais, desenvolvendo mais ainda a abordagem centrada no ser humano da Agenda do trabalho Digno, conforme o apelo da Declaração do Centenário. A Declaração do Centenário reafirma o compromisso com o emprego pleno e produtivo, através de políticas macroeconómicas, comerciais, industriais, empresariais, sectoriais e de infraestruturas que favoreçam a inovação e a produtividade. Salienta a necessidade de transição da economia informal para a economia formal e de políticas que promovam o alinhamento das práticas das empresas com os objectivos da Declaração. Indica também a necessidade de medidas que garantam uma adequada protecção da privacidade e dos dados pessoais e responde aos desafios e oportunidades do mundo do trabalho, associadas à transformação digital do trabalho, incluindo o trabalho em plataformas.

27. Neste contexto, espera-se uma grande procura de apoio aos mandantes na busca das implicações políticas do imperativo de aprendizagem ao longo da vida, assegurando que seja prevista a necessidade de novas qualificações e que haja correspondência da formação e do ensino com as novas formas de trabalho emergentes. É necessário também um impulso renovado para promover a igualdade dos sexos mediante uma agenda transformadora para a mudança. A protecção efectiva dos trabalhadores continua a estar no centro da Declaração e é necessário reafirmar a relevância da relação de trabalho como meio de proporcionar protecção jurídica a todos os trabalhadores. Ao mesmo tempo, há uma necessidade de reconhecer a extensão da informalidade e os desafios provenientes das novas formas de trabalho mediado digitalmente requerem uma acção eficaz para alcançar a transição para a

formalidade e garantir a protecção adequada de todos os trabalhadores que sustenta a coerência e a estabilidade sociais.

28. A Declaração do Centenário da OIT faz propala e reitera muitas das questões identificadas durante os diálogos nacionais africanos sobre o futuro do trabalho, que puseram em evidência os seguintes aspectos:

- A necessidade de **coerência política**: o objectivo de redução (ou erradicação) da pobreza através do pleno emprego deve orientar a formulação de *todas* as macropolíticas, inclusivamente nas finanças, no comércio, nos investimentos e nas empresas, pelo que a perseguição deste objectivo requer que sejam implicados todos os ministérios com competências nesta matéria e não apenas o Ministério do Trabalho.
- A necessidade de **reformular os sistemas e currículos do ensino e da formação profissional** para os alinhar com as exigências do mercado de trabalho.
- **O papel do desenvolvimento sectorial e da transformação estrutural**. Além disso, particularmente no caso da agricultura, os países devem adoptar uma abordagem de cadeia de valor para beneficiar dos efeitos do emprego a montante e a jusante.
- A necessidade de **alargar a protecção social a todos**, incluindo os que trabalham na economia informal, proteger os direitos laborais, garantir a segurança e saúde no trabalho, implementar devidamente as leis laborais e reforçar a inspecção do trabalho.
- A necessidade de uma **mundialização mais justa**, que ultrapasse o estreito objectivo de maximização dos lucros e tenha em conta os imperativos de justiça social e sustentabilidade ambiental.
- A importância de haver **instituições do mercado de trabalho eficazes**. Além disso, a proliferação de relações de trabalho "atípicas" exigirá um exame tripartido e a adaptação das leis e instituições do trabalho, de modo a garantir uma protecção adequada de todos os trabalhadores.
- Foi salientada a necessidade de medidas concretas para aprofundar o **diálogo social**, incluindo a sensibilização para os benefícios do diálogo social e a necessidade de rever as instituições de diálogo social para aumentar a participação e trazer outros intervenientes à mesa das negociações, principalmente sobre a protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores migrantes, dos trabalhadores na economia informal e dos trabalhadores em zonas rurais.
- A importância da OIT em assegurar uma governação eficaz a nível internacional.

29. A 14.^a RRA está incumbida do desafio de definir um trajecto regional rumo ao trabalho digno e à justiça social através do investimento nas pessoas, nas instituições e no emprego pleno e produtivo. As estratégias a nível nacionais resultantes terão de dar resposta à especificidade dos contextos nacionais, ainda que reconhecendo as realidades de um mundo interligado.

O rumo a seguir: promover o trabalho digno e a justiça social em África

30. O futuro do trabalho em África dependerá das escolhas feitas e das acções tomadas no presente. A Declaração do Centenário apela a todas as partes interessadas para que assumam a responsabilidade de construir um futuro de trabalho justo e equitativo. Para o conseguir, será necessário construir parcerias estratégicas a nível nacional, regional e internacional com dados de boa qualidade para a monitorização e avaliação do progresso.

31. A análise do contexto regional e das questões levantadas pelos mandantes da OIT sugere as seguintes áreas de maior interesse para moldar o futuro do trabalho em África:

1) *Promoção de um crescimento económico inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho digno para*

A mão-de-obra em rápida expansão representa uma oportunidade ...

32. Ao contrário de outras regiões, a mão-de-obra no seu conjunto e a mão-de-obra jovem em particular, no continente, estão a crescer rapidamente e espera-se que assim continue no futuro previsível. Uma implicação é que o rácio de dependência também está a diminuir, sendo que o número de pessoas a cargo de cada pessoa em idade activa, por enquanto, está a diminuir. Isto representa uma clara oportunidade para aumentar o nível de rendimentos através da expansão do trabalho digno. Aumentar o emprego da população activa é a principal via para reduzir a pobreza e aumentar a produtividade, quanto mais não seja, tornando os empregos existentes mais produtivos.

... mas essa oportunidade tem de ser concretizada ...

33. A criação de emprego tem sido identificada como alta prioridade em toda a região. Serão necessários esforços concertados da parte dos governos, das organizações de empregadores e das organizações de trabalhadores para garantir que o potencial se concretize. De acordo com estimativas recentes da OIT, o número de empregos produtivos no continente teria de aumentar mais de 300 milhões – ou cerca de 26 milhões por ano – até 2030, mais que o dobro do número de empregos produtivos existentes para atingir 579 milhões até 2030⁶. Cerca de metade deles - 13 milhões por ano - teria de ser sob a forma de novos empregos para criar emprego produtivo para o elevado número líquido de novas entradas no mercado de trabalho por ano. Seria necessário criar mais 2,2 milhões de novos empregos por ano para eliminar o desemprego. Por fim, seriam necessários, aproximadamente, 10,6 milhões de empregos produtivos por ano para eliminar a pobreza no trabalho, quer aumentando a produtividade e os rendimentos dos trabalhadores pobres nos seus empregos actuais quer permitindo-lhes mudar para empregos mais produtivos.

34. Na prática, isso significaria quase o triplo do actual crescimento anual de empregos produtivos, de 9,5 milhões por ano (entre 2010 e 2017) para mais de 26 milhões por ano até 2030.

⁶ Os autores estimam que, actualmente, pouco menos de dois terços (63 por cento) dos empregos existentes sejam produtivos nesse sentido.

... impulsionada por formas adequadas de transformação estrutural...

35. Estas elevadas taxas de criação de emprego, acompanhadas pelo aumento da produtividade, exigirão um crescimento económico equilibrado, sustentado e substancial, baseado em estratégias nacionais específicas para a transformação estrutural. O que isto implica é a transferência gradual da mão-de-obra de profissões improdutivas e mal remuneradas para empregos gradualmente mais produtivos e de salários formais.

36. África é a região menos industrializada do mundo, com o mais baixo valor acrescentado nas indústrias transformadoras. Como mencionado antes, apenas cerca de 7 por cento dos empregos assalariados se encontram no sector das indústrias transformadoras.

37. A maior parte das economias africanas ainda são, em grande medida, economias baseadas no sector primário, onde a extracção de recursos naturais e a exploração agrícola são os principais impulsionadores da criação de PIB e emprego⁷. É provável que a automação venha a ter um impacto muito limitado na exploração agrícola não comercial, a curto prazo, em toda a África e, portanto, poucas consequências directas para a maioria daqueles que buscam ou encontram trabalho no sector agrícola. No entanto, é possível que esta situação mude, se e quando a exploração agrícola comercializada se impuser e – além de exigir menos mão-de-obra – começar a competir com base no preço, com os pequenos agricultores a tentarem ganhar a vida.

38. Por conseguinte, será preciso explorar todo o potencial das abordagens sectoriais para identificar e apoiar as indústrias de mão-de-obra intensiva. A mistura exacta de estratégias sectoriais será diversa de país para país, mas incluirá sempre a transformação da agricultura. Por exemplo, uma redução dos trabalhadores pobres activos principalmente nas zonas rurais poderia ser alcançada através de uma mudança nos modelos prevaletentes de agricultura de subsistência para estratégias mais produtivas e ambientalmente sustentáveis. Tal faria parte integrante de uma transformação e intensificação da agricultura que poderia também incluir uma maior utilização de factores de produção que aumentam a rentabilidade, melhores métodos de produção e combinações de culturas. Além disso, uma abordagem de cadeia de valor pode servir para melhorar os efeitos do emprego a montante e a jusante. Os baixos rendimentos do trabalho e da terra na agricultura são uma das principais causas da pobreza activa na África Subsariana. Será necessária uma abordagem determinada e sistemática para accionar uma série de medidas que coloquem a agricultura numa rota de crescimento dinâmico, incluindo a não menos importante melhoria de infraestruturas, por si só geradora de empregos. O desenvolvimento de recursos naturais, do sector de serviços e da economia verde também terão um papel a desempenhar. Ao mesmo tempo, é preciso haver uma estratégia clara rumo à criação de oportunidades de emprego produtivo fora da agricultura, aproveitando as oportunidades de expansão nas áreas de trabalho digital, criativa, de cuidados e outras, em África.

... como parte parcelar de uma estratégia de desenvolvimento dominante.

39. É óbvio que tal transformação exigirá um compromisso novo ou renovado com a *coerência política em torno dos objectivos de desenvolvimento*.

⁷ Em média, 57 por cento da população trabalha no sector agrícola. Mais de 80 por cento das forças de trabalho de alguns países, como o Burkina Faso, Burundi e Madagáscar, trabalham na agricultura.

40. A redução (ou erradicação) da pobreza através do pleno emprego e do trabalho digno para todos, incluindo os jovens, as mulheres e os deficientes, deve orientar a formulação de todas as macropolíticas em áreas como finanças, comércio, investimento e empresas, pelo que a perseguição deste objectivo requer que sejam implicados todos os ministérios com competências nesta matéria e não apenas o Ministério do Trabalho. Isto significa que as políticas económicas nacionais terão de aumentar a intensidade de emprego do crescimento económico. Além disso, em complemento da coordenação e harmonização efectiva das políticas e dos programas de promoção do emprego, será necessário sincronizar essas políticas com outras relevantes, por exemplo, sobre protecção social, migrações e formalização.

Promover o emprego produtivo significa acelerar a transição da economia informal para a economia formal ...

41. Os cenários pessimistas da perda de empregos não tomam em devida conta as peculiares estruturas económicas que se encontram em muitos países africanos, que são altamente localizadas, com empresas informais caracterizadas por empresários singulares, pequenas empresas ou empresas familiares. A amplitude da economia informal faz disto um desafio que urge enfrentar.

42. Uma forma óbvia e significativa de promover o emprego produtivo (quer dizer mais produtividade) é através de acções de combate à informalidade. A baixa produtividade é uma das causas em que radica a pobreza no trabalho. As TIC podem facilitar a promoção do trabalho digno. Principalmente, podem ser e têm sido utilizadas como ferramentas poderosas na formalização do emprego. Simplificam o registo de empresas, trabalhadores e transacções, podendo ainda ser utilizadas para facilitar o acesso à protecção social, simplificar a regulação, aumentar a produtividade, apoiar a inspecção e o cumprimento da legislação e dar voz àqueles que trabalham "clandestinamente" ou na sombra.

... e também, melhorar o ambiente para empresas sustentáveis ...

43. As empresas criam empregos e, por conseguinte, o apoio às suas necessidades tem de ser parte integrante das estratégias para o crescimento inclusivo e a transformação. Esse apoio traduz-se pela promoção de um ambiente favorável guiado pela aplicação de uma abordagem centrada no ser humano, que permite às empresas desenvolverem-se em consonância com os valores e princípios fundamentais que respeitam a dignidade humana e a sustentabilidade ambiental. Vários países da região estão também a promover modelos alternativos de empreendedorismo colectivo, incluindo cooperativas, estando alguns a dar considerável destaque à promoção da economia social e solidária (ESS) alargada, inclusive através de novas políticas e legislação.

... e promover uma transição justa

44. O impacto das alterações climáticas será particularmente severo nos países africanos, que já estão a sofrer os efeitos adversos de maior frequência de secas e cheias. As mudanças climáticas podem exacerbar os desafios existentes em matéria de segurança alimentar e de pobreza rural. Todos os países africanos tendem a passar por um declínio da produção agrícola devido às alterações climáticas. Globalmente, é urgente implementar as ferramentas disponíveis para gerir uma transição justa para um futuro sustentável, com baixo carbono. As investigações da OIT sugerem que o "verdeamento" das economias poderia criar 24 milhões de novos empregos em todo o mundo. O continente também terá de cumprir

as suas responsabilidades na gestão desta transição para garantir que os mais vulneráveis não paguem o preço mais alto.

2) *Reforçar as instituições do trabalho*

45. As instituições do trabalho – regulamentos, acordos, processos e organizações - são essenciais para moldar a qualidade do trabalho. Instituições vibrantes que, mantendo-se resilientes, fiéis aos princípios e capazes de reagir às evoluções do mundo do trabalho, vão sustentar de resultados justos e equilibrados.

Princípios e direitos fundamentais no trabalho são condições propícias à promoção do trabalho digno e da justiça em África

46. Elaborar uma agenda para o trabalho digno em África representa criar uma plataforma de acção sustentada para assegurar a isenção de trabalho infantil e de trabalho forçado, a eliminação da discriminação no emprego e na profissão, a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva. Estes direitos humanos universais, inalienáveis e indivisíveis são, ao mesmo tempo, condições propícias ao trabalho digno e ao crescimento económico sustentável. No seu conjunto, são o fundamento da capacitação, da representação e do diálogo social efectivo, que permitem melhores resultados para os trabalhadores, as empresas, as economias e as sociedades.

47. As Convenções fundamentais aproximam-se da ratificação universal em África, mas os Estados-Membros enfrentam problemas na sua aplicação efectiva. A criação e o reforço dos quadros jurídicos e políticos e de instituições públicas fortes e responsáveis para os aplicar exigirá muita atenção. As estratégias para respeitar, promover e concretizar os princípios e direitos fundamentais do trabalho, em África, deverão ser dirigidas particularmente aos mais vulneráveis, que vivem e trabalham em economias rurais e informais, e também às mulheres, trabalhadores migrantes, refugiados e pessoas deslocadas, povos indígenas e tribais e crianças.

É preciso rever e renovar as instituições do mercado de trabalho para uma melhor administração...

48. Em alguns países de África, muitas vezes, a legislação do trabalho está desactualizada e, de acordo com opiniões expressas durante os diálogos nacionais, já deixou de ser adequada ao fim para que foi criada. Mesmo em países com leis laborais actualizadas, é frequente surgirem problemas de implementação devido à debilidade da administração e das estruturas de inspecção e à insuficiência de capacidade técnica. Além disso, a emergência de diversas formas de trabalho - caracterizadas por economias gig e de plataforma - irá aumentar a pressão para a sua revisão e revitalização tripartida para garantir uma protecção adequada a todos os trabalhadores.

49. A Constituição de fundação da OIT reconheceu que todos os trabalhadores devem ter a garantia de locais de trabalho seguros e saudáveis – um princípio veementemente reafirmado na Declaração do Centenário. A importância da saúde e segurança profissionais é amplamente reconhecida no continente, tendo já havido iniciativas notáveis dos governos e das empresas. No entanto, de um modo geral, os mecanismos reguladores da saúde e segurança profissionais continuam fracos, com poucos recursos e um âmbito de aplicação limitado. Esta situação é agravada por uma inspecção ineficaz da saúde e segurança profissionais e por um investimento inadequado no desenvolvimento profissional em matéria de saúde e segurança profissionais. Será necessário prestar atenção aos problemas

de saúde e segurança profissionais na economia informal e nos sectores formais. A falta de uma resposta eficaz terá um custo elevado em termos de vidas, lesões e produtividade.

... e é preciso promover a administração justa e eficaz da migração de mão-de-obra

50. A migração internacional é fenómeno global de volume e complexidade crescente, ligado sobretudo à busca de melhores empregos e salários. O elevado grau de desemprego jovem é um factor determinante das migrações dentro do continente e para países de outras regiões, sendo a migração de trabalhadoras domésticas com baixas qualificações um reflexo da extensa pobreza e falta de oportunidades na região. Muitos países são hoje, simultaneamente, país de origem, de passagem e de destino de trabalhadores migrantes. Embora os trabalhadores migrantes contribuam para o crescimento e o desenvolvimento dos seus países de destino e origem, o processo de migração implica desafios complexos em termos de administração, protecção dos trabalhadores migrantes, interacções entre migração e desenvolvimento e cooperação internacional. A crescer, registou-se nos últimos cinco anos um aumento do número de refugiados e pessoas deslocadas à força, envolvendo milhões de pessoas dos países afectados pela crise.

É preciso reforçar e tornar mais efectivos o tripartismo e o diálogo social, tendo em vista o apoio ao processo

51. A necessidade de medidas concretas para promover o diálogo social e o tripartismo foi enfatizada nos diálogos nacionais sobre o futuro do trabalho. O diálogo social tripartido pode promover a paz social e o desenvolvimento e implementação de políticas e programas públicos, além de facilitar a transição para a formalidade. A negociação colectiva pode vir a ser essencial para adoptar e adaptar as novas tecnologias ao futuro do mundo do trabalho. É necessário rever as instituições de diálogo social tripartido para aumentar a participação e criar alianças com outras partes interessadas para promover a protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores migrantes, dos trabalhadores na economia informal e dos trabalhadores nas zonas rurais.

3) *Reforçar as capacidades das pessoas*

Lutar contra a desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho

52. A expansão do emprego produtivo e a redução da pobreza requerem a eliminação dos obstáculos à entrada das mulheres no mundo do trabalho e a criação de oportunidades de participação iguais para homens e mulheres. Com dois trabalhadores em vez de um num agregado familiar, o rendimento que cada membro empregado do agregado familiar precisa de ganhar para tirar o agregado familiar da pobreza é acentuadamente reduzido. Isto iria exigir uma redução do fardo (desigual) da responsabilidade dos cuidados e trabalhos domésticos sobre as mulheres, bem como tratar da segregação profissional e outras formas de discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

O ensino e a formação serão essenciais...

53. Não há dúvida de que as diferenças e falta de correspondência das qualificações e, de um modo mais geral, as questões relacionadas com a qualidade do ensino e da formação, no continente, são de importância nuclear para o futuro do trabalho em África. Isto diz respeito ao nível geral de preparação e, também, à adequação das competências

adquiridas através do ensino e da formação. Estudos de investigação recentes do Secretariado da OIT mostram que as taxas de NEEF entre os mais instruídos estão a aumentar no continente – ao contrário do que seria de esperar e do que se verifica noutras regiões⁸. Isto sugere falta de oportunidade para pessoas formadas, mas pode também indicar falta de relevância e/ou qualidade do ensino no continente. Além disso, as transformações profundas que estão a ocorrer no mundo do trabalho requerem estratégias de apoio ao processo de aprendizagem ao longo da vida.

... e tem havido muitas melhorias ...

54. A educação e a formação em África registaram grandes melhorias nas últimas décadas; no entanto, é também evidente que muito pode ainda ser melhorado, nomeadamente o desenvolvimento de competências com um enfoque agudo em novos sectores e profissões, acompanhado pela criação de sistemas de protecção social para grupos vulneráveis.

... mas os sistemas padecem, demasiadas vezes, de falta de envolvimento dos parceiros sociais ...

55. Muitos dos sistemas de competências do continente sofrem de um fraco envolvimento dos parceiros sociais, o que conduz ao desenvolvimento de competências orientado para a oferta e não alinhado com as aspirações de desenvolvimento do país, criando barreiras a mecanismos de financiamento sustentável. É essencial desenvolver sistemas de competências com melhor desempenho, através do diálogo social a níveis nacional, sectorial e local, e melhorar o seu alinhamento com o desenvolvimento económico e a criação de emprego.

... e falta de coordenação efectiva das políticas

56. A escassez de bons sistemas de competências deve-se também, em grande parte, a uma falta generalizada de coordenação das políticas. As políticas de emprego, por exemplo, geralmente não são concebidas para acomodar os aspectos das competências e não promovem a coordenação entre o desenvolvimento dos sectores e as competências específicas que o sustentam.

As desigualdades de acesso e qualidade afectam os jovens nas zonas rurais...

57. O acesso ao desenvolvimento de competências de qualidade e relevância é outro problema que persiste, principalmente para muitos jovens das zonas rurais, que acabam por cair em empregos de baixos salários e baixa produtividade da economia informal. Os estágios informais continuam a ser a principal fonte de desenvolvimento de competências e, em alguns países, representam mais de 90 por cento da formação de jovens trabalhadores. Embora esteja impregnado nas normas e tradições sociais, este sistema tem um desempenho aquém do desejável, em muitos aspectos: perpetuação de competências desactualizadas, baixo reconhecimento das competências e exposição dos estagiários a formas de trabalho inaceitáveis.

⁸ OIT. *Global employment trends for youth 2019* (Genebra, a publicar).

... sobretudo as raparigas e as minorias ...

58. As mulheres e as minorias estão em grande desvantagem no que diz respeito a uma educação e um desenvolvimento de competências adequados, principalmente nas zonas rurais. Em muitos países, vêem-lhes negado este acesso, por exemplo, devido a questões culturais ou à pobreza. É demasiado frequente as raparigas dedicarem-se exclusivamente às tarefas domésticas e crescerem sem uma oportunidade de ingressarem no sistema de ensino. Muitas famílias que vivem abaixo da linha da pobreza, particularmente nas zonas rurais, enfrentam a dificuldade de terem de mandar os rapazes à escola, deixando as raparigas para trás.

... e estas questões são agravadas pela fragilidade e pelos conflitos

59. Os países afectados por instabilidade política e/ou alterações climáticas enfrentam as dificuldades mais gravosas. Em muitos países, incluindo em África, estas situações conduzem à deslocação das populações, a conflitos, à erosão das instituições socioeconómicas e, em alguns casos, à destruição de infraestruturas. Isto pode contribuir para um cenário ainda mais desafiador para os jovens num ambiente que não proporciona oportunidades de formação ou de emprego e que é agravado pela insegurança e por conflitos constantes. Proporcionar o desenvolvimento de competências direccionadas e reinvestir nas infraestruturas e instituições contribui para reduzir a vulnerabilidade e, simultaneamente, seria favorável a um desenvolvimento mais sustentável destes países.

Melhorar a qualidade e garantir a relevância dos sistemas de desenvolvimento de competências pode ser um grande contributo ...

60. Reforçar a qualidade dos estágios, elevar o nível dos estágios informais e de outros tipos de programas de aprendizagem baseados no trabalho poderia melhorar a empregabilidade dos jovens, proporcionando-lhes experiência prática de trabalho e as competências necessárias no mercado de trabalho. Isto reduziria a falta de correspondência das competências e aumentaria a sua transição da escola para o mundo do trabalho. O melhoramento dos estágios melhoraria também as conexões entre a aprendizagem informal e os sistemas formais e promoveria a formalização da economia informal.

... como o reconheceram muitos países da região

61. Promover a aquisição das competências adequadas e combater as lacunas e faltas de correspondência do ensino e da formação técnica e profissional (EFTP) é hoje mais importante do que nunca nas agendas dos Estados-Membros africanos. Actualmente, há cada vez mais conhecimentos entre os diversos parceiros de vulto (por exemplo, a Comissão da União Africana (CUA), as Comunidades Económicas Regionais (CER), os Estados-Membros e governos da UA e os parceiros de desenvolvimento do continente) sobre a importância da EFTP para promover o emprego jovem, contribuir para o desenvolvimento económico dos países africanos e adquirir competitividade no mercado mundial. Portanto, um objectivo importante dos sistemas de EFTP africanos é assegurar que as instituições de EFTP se concentrem no desenvolvimento de competências que sejam relevantes, actualizadas, procuradas no mercado de emprego e, por fim, que ajude os seus formandos a encontrarem emprego ou tornarem-se empresários de êxito (consultar a Estratégia Continental da União Africana de EFTP para Fomentar o Emprego dos Jovens).

Alargar a protecção social – essencial para um futuro melhor para todos

62. É necessário *alargar a protecção social a todos*, incluindo os trabalhadores na economia informal, e simultaneamente proteger os direitos laborais existentes, garantir a segurança e saúde no local de trabalho e encontrar formas de, efectivamente, implementar as leis laborais e reforçar a inspecção do trabalho. A maior parte dos países africanos aumentaram nos anos mais recentes os seus esforços para alargar a cobertura da segurança social aos trabalhadores da economia informal e à população rural, através de diversas iniciativas. É preciso ampliar e multiplicar esses esforços, incluindo medidas efectivas para apoiar as pessoas nas transições que enfrentam ao longo da vida.

63. Essencialmente, existem três opções para alargar a cobertura da segurança social em África, que se podem combinar para formar sistemas de segurança social nacionais pluralistas: ampliar os planos de seguro social existentes, criar planos de seguro comunitários ou profissionais baseados na negociação voluntária ou colectiva e introduzir sistemas básicos de prestações sociais financiados pelas receitas fiscais. Uma maneira de alargar a cobertura nesta área é através de transferências monetárias não contributivas e de financiamento fiscal, efectuadas de várias formas, do pagamento de pensões sociais universais a todos os idosos, de benefícios pecuniários a todas famílias com crianças, condicionados pela frequência escolar ou participação em programas de saúde pública, os benefícios categorizados destinados a pessoas com deficiências, órfãos e outros grupos vulneráveis e programas de assistência social direccionados.

Está na hora de agir: Modelar uma Agenda para o Trabalho Digno em África

64. Com a sua mão-de-obra em rápido crescimento e jovens principiantes ansiosos por trabalhar e construir um presente e um futuro do trabalho melhores em África, os governos, as organizações de trabalhadores e de empregadores, o Secretariado e os parceiros de desenvolvimento desempenham todos eles um papel no reconhecimento do grande potencial que existe. Os factores que irão impulsionar e influenciar o futuro do trabalho – a extensa e crescente população jovem, as novas tecnologias, incluindo as tecnologias digitais de longo alcance, a integração regional e as alterações climáticas - criarão incertezas e, com elas, os riscos de aumento das disparidades intra e inter-países, se não actuarmos de forma decisiva, agora. Os Diálogos Nacionais Tripartidos sobre o Futuro do Trabalho e outros diálogos a níveis nacional e regional reafirmaram a necessidade de se criarem empregos dignos com o alargamento da protecção a todos os africanos. Os mandatários reiteraram estes apelos durante a Conferência Centenária. Reafirmaram apoio a uma abordagem ao trabalho digno assente na legislação do trabalho e no diálogo social, na prossecução de políticas para o crescimento inclusivo e sustentável com justiça social.

65. Para facilitar a análise e selecção de opções políticas, é necessário compilar informações mais detalhadas sobre os factores impulsionadores da mudança em países ou sectores específicos.

66. Segundo, essas informações podem ajudar a modelar políticas específicas a África, que explorem ao máximo os benefícios da transformação e reduzam ao mínimo os seus riscos.

67. Terceiro, as discussões políticas beneficiarão de uma abordagem inclusiva que implique as organizações de empregadores e de trabalhadores, a sociedade civil, grupos de reflexão e universidades.

68. Têm-se retirado muitas lições dos projectos, programas e outras acções até agora realizados para promover os objectivos estratégicos da Agenda do Trabalho Digno, tanto individual como colectivamente. Agora, todos os parceiros são chamados a empreender uma acção concertada sobre uma agenda integrada, investindo nas capacidades individuais, nas instituições do trabalho e no trabalho digno e sustentável, apoiada em estudos de investigação e conhecimentos relevantes. Esta abordagem promete alcançar um impacto à escala do desafio e ultrapassar os padrões recorrentes de pobreza, desigualdade e falta de equidade. Esta abordagem poderia incluir, entre outras, as seguintes componentes:

- a promoção do diálogo social efectivo e do tripartismo;
- a fundamentação nas normas internacionais do trabalho e o respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- o compromisso de pleno emprego produtivo e de escolha livre para todos, principalmente para os jovens;
- o reforço dos sistemas de ensino, formação e competências, com garantia de relevância e inclusão;
- o melhoramento da produtividade e do ambiente para empresas sustentáveis, com uma transição justa para estratégias ambientalmente sustentáveis;
- a promoção da transição para a formalidade;
- o apoio à economia rural;
- o alargamento da protecção social;
- a promoção da igualdade entre homens e mulheres,
- o reforço das instituições e administração do trabalho, tendo em atenção as novas formas de trabalho e a migração de mão-de-obra.

69. Estes elementos, a par de mecanismos fortes de coordenação das políticas, podem servir de apoio ao objectivo regional de transformação estrutural e tornar o crescimento económico mais centrado nas pessoas e favorável ao emprego.

70. As prioridades encerradas nesses valores constantes da OIT – tripartismo, diálogo social e respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho –, tal como reafirmados na Declaração do Centenário, terão de ser determinadas de acordo com os contextos nacionais, inclusive os que estão em situações de fragilidade. É provável que estas prioridades se encontrem nas intersecções da Agenda do Trabalho Digno, da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 2063 da União Africana e encontrem expressão nos Programas Nacionais para o Trabalho Digno, elaborados com os mandantes e executados no contexto do Quadro de Cooperação das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável.

71. A região africana é muito diversificada. Cada país tem características próprias e, por conseguinte, continuam a ser importantes as estratégias nacionais para garantir o trabalho digno. Ao mesmo tempo, o futuro também é comum, pelo que alguns problemas requerem respostas comuns, incluindo, quando relevante, respostas regionais e um ambiente a apoio mútuo com base em políticas que ultrapassem o mundo do trabalho. Aproveitando a sua diversidade, e guiados por uma visão comum, uma abordagem inclusiva a vontade de implementar uma agenda integrada, os países da região podem avançar com firmeza rumo a um futuro em que as mulheres e os homens possam viver e trabalhar em condições de liberdade, segurança, equidade e dignidade.

Capítulo 2 De Adis Abeba a Abidjan

72. Esta parte do Relatório analisa os progressos realizados na consecução do trabalho digno para todos no continente africano durante o período 2016-2019, ou seja o período abrangido pela [Declaração de Adis Abeba \(DAA\)](#): Transformar África através do Trabalho Digno para o Desenvolvimento Sustentável, adoptada pelos mandantes tripartidos africanos durante a 13.^a RRA. Esta análise inclui uma sinopse do desenvolvimento do mercado do trabalho em geral, seguida de uma avaliação da implementação de diversos compromissos contidos na DAA. As informações contidas nesta parte também suplementam os relatórios de implementação do programa da OIT, que o Conselho de Administração examina de dois em dois anos.

O Contexto Africano 2016–2019 numa Perspectiva de Trabalho Digno

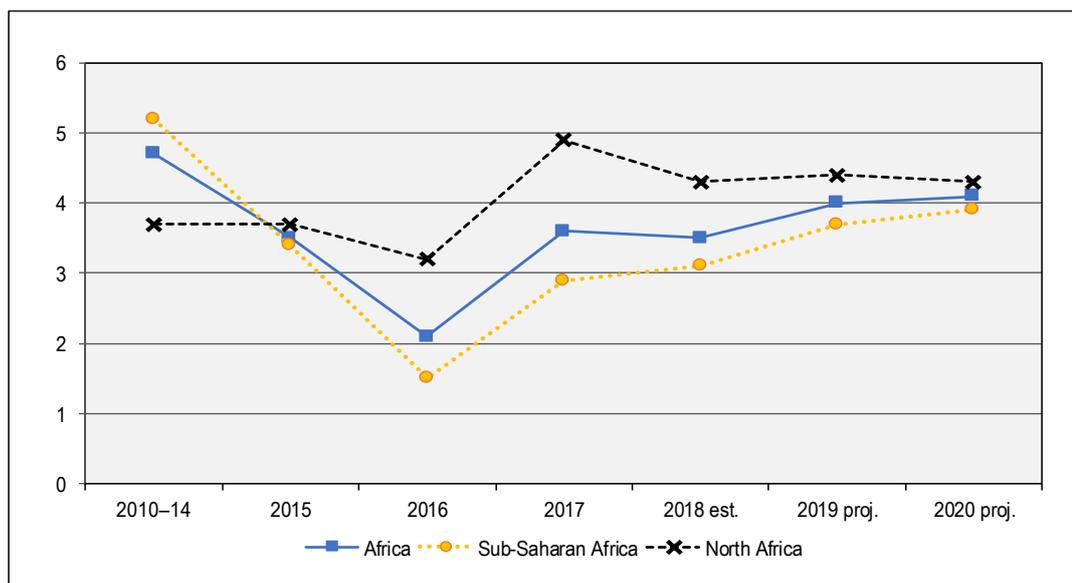
Tendências Económicas

73. Após um pico de 4,7 por cento em média durante o período 2010–2014, o PIB real de África abrandou para 3,5 por cento em 2015 e 2,1 por cento em 2016, em parte devido à drástica queda dos preços do petróleo e outros choques regionais, como a seca na África Oriental e na África Austral. Seguiu-se uma recuperação gradual, com o crescimento a atingir um máximo de 3,6 por cento em 2017 e uma estimativa de 3,5 por cento em 2018. As projecções indicam um crescimento de 4 por cento em 2019 e 4,1 por cento em 2020, esperando-se que dois quintos dos países africanos tenham um crescimento de, pelo menos, 5 por cento em 2019, enquanto um quarto deles poderá registar um crescimento inferior a 3 por cento⁹.

74. Da projecção de 4 por cento para o crescimento de África em 2019, espera-se que o Norte de África represente 1,6 pontos percentuais, ou 40 por cento (figura 1). No entanto, o crescimento médio do PIB no Norte de África é imprevisível, devido à instabilidade da situação económica e política na Líbia. Na África Oriental, a sub-região de crescimento mais rápido, as projecções apontam para um crescimento de 5,9 por cento em 2019 e 6,1 por cento em 2020. Entre 2010 e 2018, a média de crescimento na África Oriental foi quase de 6 por cento, embora se mantenha fraco em vários países, nomeadamente o Burundi e as Comores, devido, inter alia, à incerteza política e, no Sudão do Sul, o PIB continua a descer devido a conflitos políticos e militares.

⁹ Banco Africano de Desenvolvimento: *Perspectivas Económicas Africanas 2019*. Os números do crescimento estimados pelo Banco Africano de Desenvolvimento são ligeiramente superiores aos apresentados no último relatório *World Economic and Social Outlook* (WESO) da OIT, que prevê taxas de crescimento do PIB de 3,9 por cento para 2019 e 2020.

Figura 1. Crescimento do PIB em África 2010-2020



Fonte: Banco Africano de Desenvolvimento (BAD).

75. A África Ocidental registou um elevado crescimento até 2014, mas seguiu-se um abrandamento económico devido à queda acentuada dos preços dos produtos de base e à crise da doença do vírus Ébola. A Nigéria, a maior economia e o maior exportador de petróleo em África, caiu em recessão em 2016. A recuperação gradual do país em 2017-2018, ajudada pela subida dos preços do petróleo, está a restaurar o crescimento na região. Outros países – entre os quais o Benim, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Gana, Seicheles e Senegal – registaram um crescimento de 5 por cento nos últimos dois anos e as projecções indicam que manterão este rumo em 2019 e 2020.

76. O crescimento na África Central está a recuperar gradualmente, mas as projecções apontam uma taxa de 2,2 por cento, pelo que se mantém abaixo da média de África no seu conjunto, estando a ser suportada pela recuperação dos preços dos produtos de base e por uma produção agrícola mais elevada. Espera-se que o crescimento na África Austral se mantenha moderado em 2019 e 2020, após uma ligeira recuperação em 2017 e 2018. O tímido crescimento da região deve-se sobretudo ao fraco desempenho económico da África do Sul, que afecta os países vizinhos.

77. O PIB médio per capita do continente quase triplicou entre 2002 e 2014, começando a declinar quando, em 2015 e 2016, as taxas de crescimento económico em África caíram abaixo das taxas de crescimento da população. O PIB per capita recuperou ligeiramente desde então, indicando as projecções que atingirá USD 2.100 em 2020. No entanto, esta média regional mascara as diferenças consideráveis entre países: os rendimentos per capita em 2018 variaram entre USD 225 no Sudão do Sul e USD 1.708 nas Seicheles. Além disso, os rendimentos per capita são, em geral, mais elevados nas zonas urbanas do que nas zonas rurais de África. Em 2019, o continente continha 18 países de baixo-médio rendimento, oito países de alto-médio rendimento e um país de alto rendimento (as Seicheles), enquanto os restantes 27 países foram classificados de "baixo rendimento".

78. O crescimento económico em África é frequentemente descrito como "ocioso", significando que o crescimento do PIB não gerou crescimento suficiente do emprego. Isto deve-se a uma baixa elasticidade do emprego num crescimento económico de, apenas, 0,41

em África¹⁰, o que, por sua vez, se pode explicar parcialmente pela fraca participação de indústrias transformadoras (de mão-de-obra intensiva) no PIB do continente, em comparação com a média mundial.

Quadro 1. Participação de indústrias transformadoras no PIB (percentagem)

	2000	2005	2010	2016
Média mundial	16,9	17,2	16,0	15,7
África Subsariana	12,6	11,4	9,5	10,2
Médio Oriente e Norte de África*	15,2	14,4	14,0	14,0

* Os dados desagregados para o Norte de África não estavam disponíveis.

Fonte: Banco Mundial 2019

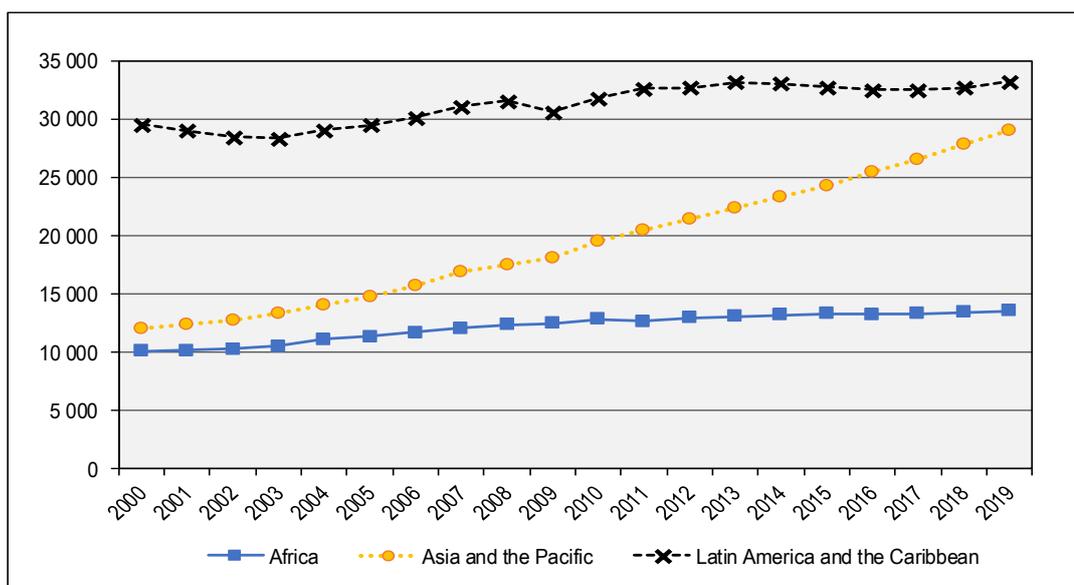
79. Curiosamente, a participação de indústrias transformadoras no PIB já foi muito mais elevada: teve um máximo de 16,9 por cento em 1988 (África Subsariana), antes de registar uma diminuição constante. Apenas 6 por cento do total de postos de trabalho criados entre 2000 e 2018 eram do sector das indústrias transformadoras, o que representa apenas 6,2 por cento do total do emprego em África¹¹.

80. A produtividade da mão-de-obra no continente africano mantém-se abaixo da média global e não progrediu muito nas duas últimas décadas, principalmente em comparação com o espectacular aumento da produtividade da mão-de-obra na Ásia (figura 2). Além disso, registam-se variações consideráveis da produtividade da mão-de-obra entre as diferentes sub-regiões de África. Em 2019, a produtividade por trabalhador na África Austral era mais de oito vezes superior à produtividade da mão-de-obra na África Oriental e central. O crescimento de África continua a assentar maioritariamente em sectores de baixa produtividade tradicionais, exportação de produtos de base e na despesa pública, sendo todos estes elementos desfavoráveis ao crescimento da produtividade da mão-de-obra, que cresceu menos de 1 por cento em 2018. No entanto, convém salientar que a produtividade em África é difícil de medir, devido a uma grande quantidade de actividades de subsistência.

Figura 2. Produtividade da mão-de-obra por região.

¹⁰ Banco Africano de Desenvolvimento: op. cit., 2019.

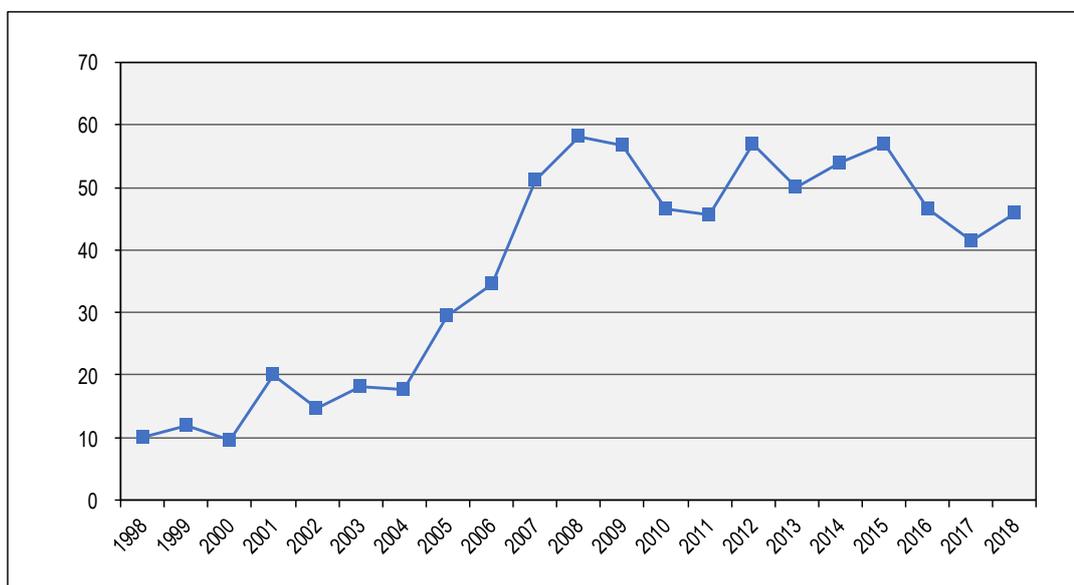
¹¹ OIT: *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*.



Fonte: ILO, 2018.

81. As entradas de investimento directo estrangeiro (IDE) em África aumentaram de meros USD 9.000 milhões em 1998 para USD 5.800 milhões em 2008, entrando depois em declínio na sequência da crise financeira de 2008 e dos efeitos das políticas comerciais. Desde então, o volume de IDE tem flutuado, como mostra a figura 3.

Figura 3. Entradas de IDE em África



Fonte: Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (CNUCED, 2018)

82. Os cinco principais beneficiários de IDE africanos em 2018 foram o Egipto (15 por cento do total), África do Sul (12 por cento), Congo (9 por cento), Marrocos (8 por cento) e Etiópia (4 por cento). Em 2017, a Gana e o Nigéria figuravam entre os cinco principais, com entradas de IDE destinadas maioritariamente ao sector das indústrias extractivas.

83. Factores como infraestruturas, abertura comercial e educação são os principais impulsionadores das entradas de IDE em África¹². Além disso, os países com taxas de crescimento robustas e políticas consideradas mais favoráveis ao comércio, bem como aqueles que melhoram a sua acessibilidade, conectividade e atractivos urbanos tendem a ter mais êxito do que os outros na atracção de IDE. Há outros factores, como a disponibilidade de competências, a governação com instituições, leis e práticas fortes e a estabilidade, que desempenham um papel importante em influenciar decisões sobre IDE.

Tendências Demográficas

84. As Nações Unidas¹³ estimaram que, em 2015, o continente africano continha 1,18 mil milhões de pessoas, representando 16 por cento do total mundial da época. Prevê-se que a população do continente aumente para 1.688 milhões até 2030 e para 2.489 milhões até 2050, passando a representar mais de 25 por cento do total mundial. O número de pessoas em idade activa (15 anos ou mais) era de 703 milhões em 2015 (50,5 mulheres e 49,5 homens), dos quais 43 por cento viviam em zonas urbanas (em comparação com 37 no ano de 2000). Projecta-se também que a população com 60 anos ou mais aumente de 5 por cento em 2015 para 9 por cento em 2050, com as consequentes consequências para a economia de cuidados e para a economia rural.

85. De acordo com o *International Migration Report 2017* das Nações Unidas, os movimentos migratórios são generalizados em África. A maioria dos africanos não deixa o continente, mas desloca-se para países vizinhos na mesma sub-região. As *ILO Global Estimates on International Migrant Workers* de 2018 estimaram que havia 13 milhões de trabalhadores migrantes em África, representando quase 8 por cento do número total de trabalhadores migrantes em todo o mundo. Em termos de migração internacional, em 2017, o Egipto tinha o maior número de pessoas a viver no estrangeiro, seguido de Marrocos, Somália, Sudão e Argélia. Em termos de imigração, a África do Sul é o destino mais significativo de África, com cerca de 4 milhões de imigrantes internacionais a residir no país. Entre outros países com elevadas populações imigrantes proporcionalmente à sua população total figuram a Côte d'Ivoire (2,2 milhões), o Uganda (1,7 milhões), a Etiópia (1,3 milhões), o Nigéria (1,2 milhões) e o Quénia (1,1 milhões). Além disso, nos últimos cinco anos registaram-se novas e significativas deslocações de refugiados e pessoas deslocadas à força, afectando milhões de pessoas de países afectados por crises, como o Burundi, a Eritreia, a República Centro-Africana, a República Democrática do Congo (RDC), a Somália, o Sudão e o Sudão do Sul¹⁴.

¹² UNECA: *How African countries are boosting intra-African investment, with a view to sharing best practices among member States*, Comissão de Cooperação e Integração Regional, Décima Sessão, 1-2 de Novembro de 2017.

¹³ Departamento de Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas (NU DESA): *World Population Prospects 2019*.

¹⁴ Alto Comissário das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR): *Global Trends – Forced Displacement in 2017* (2018).

Mercado de Trabalho

86. O total da população em idade activa (15 anos ou mais) em África era de 763,8 milhões em 2018, dos quais 602,9 milhões viviam na África Subsariana e 160,9 milhões no Norte de África.

Quadro 2. Indicadores de emprego seleccionados para África (percentagem)

		África do Norte		África Subsariana	
		2015	2019	2015	2019
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11100:0::NO:11100:P11100_COUNTR_Y_ID:102999					
Taxa de participação da mão-de-obra	Total	46,8	46,3	67,9	68,0
	Homens	72,0	71,1	73,2	73,0
	Mulheres	21,7	21,6	62,7	63,1
Taxa de desemprego	Total	12,4	11,8	5,9	5,9
	Homens	9,8	9,1	5,6	5,6
	Mulheres	20,9	20,8	6,2	6,3
Taxa de pobreza extrema no trabalho		1,6	1,3	40,1	37,8
Taxa de pobreza moderada no trabalho		9,9	9,0	25,2	24,7

Fonte: Estimativas e projecções da OIT, 2019.

87. As taxas de participação no mercado de trabalho variam entre 46 por cento no Norte de África e 68 por cento na África Subsariana, uma diferença devida a uma taxa de participação das mulheres muito mais baixa no Norte de África. Apenas 6,8 por cento da mão-de-obra de África é desempregada (11,8 por cento no Norte de África e 5,9 por cento na África Subsariana). No entanto, isto não é sinal de um mercado de trabalho em bom funcionamento, já que muitos postos de trabalho são mal remunerados e informais. Na ausência de benefícios de desemprego, uma grande parte da população africana não pode dar-se ao luxo de permanecer sem trabalho.

88. Em todas as sub-regiões de África, a taxa de desemprego jovem (faixa etária dos 15 aos 24 anos) é mais elevada do que o desemprego total: foi estimada, em média, a 12 por cento (mulheres) e 11,8 por cento (homens), em 2019. Esta taxa manteve-se mais ou menos igual durante os últimos dez anos. A proporção de jovens "NEET" foi projectada em 26,8 por cento (mulheres), 16,3 por cento (homens) e 21,4 por cento (total) em 2019; nesse mesmo ano, 54,4 milhões de jovens africanos pertenciam ao grupo "NEET".

89. Cinquenta e cinco por cento da mão-de-obra subsaariana vive da agricultura, enquanto apenas 6,2 por cento trabalha na indústria transformadora. A sub-região registou um forte crescimento do emprego no sector dos serviços, mas esse crescimento concentrava-se nas actividades caracterizadas por baixa produtividade, elevada taxa de informalidade e más condições de trabalho. Assim, mais de 84 por cento dos trabalhadores do sector da hotelaria e restauração, na África Subsariana, são trabalhadores informais - uma quota que

se eleva a mais de 87 por cento nos sectores dos transportes, armazenagem e comunicações e, também, em actividades de comércio por grosso e a retalho e reparações¹⁵.

90. O emprego informal é a principal fonte de emprego em África, representando 85,5 por cento do total do emprego, ou 71,9 por cento, excluindo a agricultura. Dentro da África Subsariana, o emprego informal é a principal fonte de emprego na África Central (91 por cento), África Oriental (91,6 por cento) e África Ocidental (92,4 por cento). Não incluindo a agricultura, o emprego informal continua a dominar o emprego, com uma quota de 78,8 por cento na África Central, 76,6 por cento na África Oriental e 87 por cento na África Ocidental. A África Austral é a única sub-região com menos de metade da população empregada em emprego informal, a 40,2 por cento e 36,1 por cento, excluindo a agricultura¹⁶.

Quadro 3. Composição do emprego informal em África (2016)

		Incluindo a agricultura				Excluindo a agricultura			
		Incluindo a agricultura	Na economia informal	Na economia formal	Nos agregados familiares	Excluindo a agricultura	Na economia informal	Na economia formal	Nos agregados familiares
África	Total	85,8	76,1	5,7	4,0	71,9	59,2	9,4	3,4
	Homens	82,7	72,5	7,0	3,2	67,7	54,7	11,0	2,0
	Mulheres	89,7	80,5	4,1	5,1	78,6	66,5	6,9	5,4
Nota de África	Total	67,3	58,1	8,4	0,7	56,3	46,2	9,2	1,0
	Homens	68,5	60,1	8,0	0,4	59,7	50,5	8,8	0,5
	Mulheres	62,2	49,0	10,4	2,8	41,5	26,5	11,3	3,7
África Subsariana	Total	89,2	79,3	5,2	4,6	76,8	63,3	9,5	4,2
	Homens	86,4	75,7	6,7	4,0	71,6	56,7	12,1	2,8
	Mulheres	92,1	83,2	3,6	5,3	82,8	71,0	6,4	5,6

Fonte: OIT. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, terceira edição (2018).

91. Os jovens e as pessoas com mais de 65 anos têm taxas especialmente elevadas de emprego informal: 94,9 por cento das pessoas entre os 15 e os 24 anos de idade e 96 por cento das pessoas com 65 anos ou mais. Os valores elevam-se a 97,9 por cento dos jovens na África Ocidental e 98 por cento das pessoas idosas na África Central¹⁷.

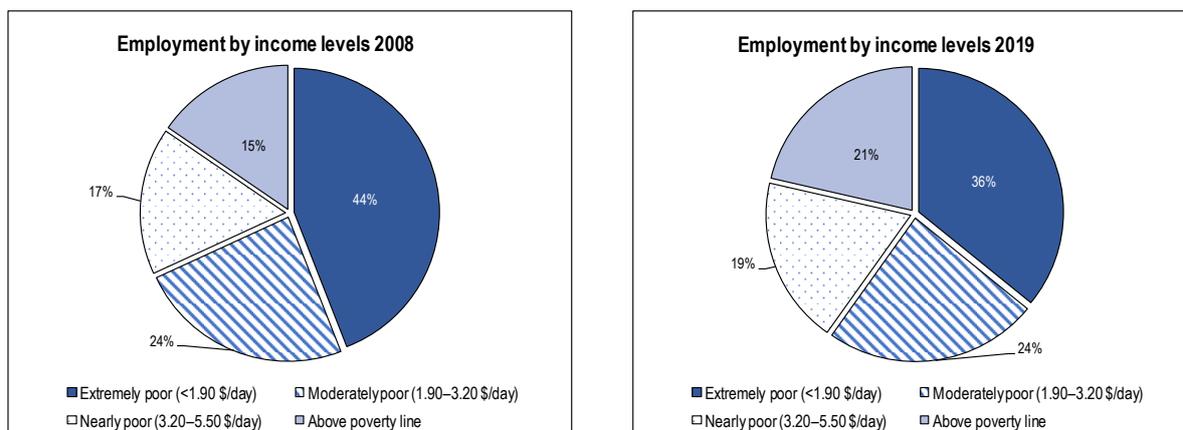
92. As taxas de pobreza no trabalho mostram um pequeno declínio durante o período da DAA, como ilustrado abaixo.

¹⁵ OIT: *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*.

¹⁶ OIT: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, terceira edição (2018).

¹⁷ *ibid.*

Figura 4. Emprego por níveis de rendimento 2008 e 2019 (projecção)



93. A taxa de pobreza extrema entre a população activa de África tem vindo a diminuir ao longo dos anos. No entanto, 60 por cento da população activa ainda tem a classificação de "moderadamente" ou "extremamente" pobre, continuando a taxa de pobreza a aumentar em números absolutos, já que a redução da taxa de pobreza é inferior ao ritmo de crescimento da população.

94. Entre 2006 e 2017, os salários reais aumentaram em média cerca de 19 por cento na região africana, com uma subida mais acentuada no Norte de África (+22 por cento) do que na África Subsariana (+15 por cento), e com grande variação entre países nos últimos anos¹⁸.

95. O continente africano também continua a registar altos níveis de desigualdade, embora muito mais marcantes na África Austral e Central do que na África Ocidental e no Norte de África. As desigualdades entre zonas rurais e urbanas está a aumentar no continente, o que, se nada for feito, pode prejudicar a meta de garantir que ninguém seja deixado para trás até 2030. Com isso em perspectiva, deverão ser perseguidos padrões de crescimento mais inclusivos em todo o continente. O fosso salarial entre homens e mulheres também permanece elevado em muitos países africanos¹⁹.

Protecção Social

96. A **Convenção nº 152 da OIT relativa à Norma Mínima da Segurança Social, 1952**, define uma norma mínima universal de benefícios abrangendo cuidados médicos, doença, desemprego, velhice, acidentes de trabalho, família, maternidade, invalidez e sobrevivência, que os países podem implementar através de planos de seguros sociais ou assistência social. No entanto, apenas sete países africanos²⁰ ratificaram a Convenção nº 102. Embora a taxa de ratificações seja geralmente baixa, várias análises e estudos dão indicação de avanços

¹⁸ OIT: *Global Wage Report 2018–19*.

¹⁹ *ibid.*

²⁰ Trata-se de: Chade, Líbia, Mauritânia, Níger, República Democrática do Congo, Senegal e Togo; a maior parte dos países que ratificaram aceitaram apenas certas partes da Convenção. Alguns países africanos estão a considerar ratificar a Convenção.

construtivos que evidenciam a natureza universal dos princípios da Convenção e a sua relevância para todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento.

97. A [Recomendação n° 202 da OIT sobre Pisos de Protecção Social, 2012](#), amplia o marco normativo para a extensão da seguridade social.

98. O conceito reflecte-se na Meta n° 1.3 dos ODS: "implementar, a nível nacional, medidas e sistemas de protecção social adequados, para todos, incluindo patamares, e atingir até 2030 uma cobertura substancial dos mais pobres e vulneráveis". Além disso, a Meta 3.8 dos apela à cobertura universal de saúde, uma das componentes do patamar de protecção social, enquanto a Meta 5.4, a Meta 8.5 e a Meta 10.4 dos ODS mencionam aspectos complementares da protecção social.

99. Infelizmente, a realidade no continente africano está longe de alcançar estas metas, com 82 por cento da população sem acesso a nenhuma protecção social.

Normas do Trabalho

100. África continua a fazer progressos na ratificação de Convenções internacionais relativas ao trabalho, estando as convenções fundamentais a aproximar-se da ratificação universal, como demonstrado no quadro abaixo (número de países que ratificaram as Convenções, entre os 54 países africanos):

Quadro 4. Ratificação das Convenções Fundamentais da OIT por países africanos

Liberdade de Associação		Trabalho forçado		Discriminação		Trabalho infantil	
C087	C098	C029	C105	C100	C111	C138	C182
49	54	54	54	52	54	52	54

Fonte: ILO, 2019.

101. Em Julho de 2019, das 432 ratificações possíveis das principais Convenções, tinham sido registadas 423 ratificações (98 por cento). Há margem para novos progressos na ratificação das quatro convenções prioritárias²¹ (124 ratificações das 216 possíveis). Em particular a Convenção n° 122 da OIT relativa à Política de Emprego, 1964, continua ratificada por menos de metade dos Membros da OIT em África, numa época em que as políticas de emprego nacionais ganham proeminência na realização do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno para todos, previsto no ODS 8. Foram ratificados pouco menos de 30 dos 83 Protocolos e Convenções técnicos actualizados (1.328 de 4.482). As recentes ratificações em algumas áreas relativas a salários, segurança social, saúde e segurança no trabalho, trabalhadores migrantes, desenvolvimento de recursos humanos, mar, pesca e povos indígenas, no entanto, reflectem a resposta positiva da região à campanha de ratificação do Centenário "Um por Todos" e o mandato normativo da Organização na busca da justiça social.

²¹ Convenção n° 81 relativa à Inspeção do Trabalho, 1947; Convenção n° 122 Relativa à Política de Emprego, 1964, Convenção n° 129 relativa à Inspeção do Trabalho na Agricultura, 1969, e Convenção n° 144 Relativa às Consultas Tripartidas Destinadas a Promover a Execução das Normas Internacionais do Trabalho, 1976.

102. No entanto, há um desafio de implementação. Em muitos países africanos, a falta de aplicação efectiva das normas do trabalho deve-se à limitada capacidade da administração do trabalho e dos sistemas de inspecção. A nova metodologia de inspecção do cumprimento do Plano Estratégico da OIT para as Inspeções do Trabalho poderia ajudar a conseguir maior conformidade e reduzir a vulnerabilidade e a exploração, que acabam por ser dispendiosas, tanto em termos de lucros reduzidos para a empresa como para toda a ILO²². Entre outros desafios que afectam a aplicação das normas do trabalho, figuram:

- a exclusão de certas categorias de trabalhadores da aplicação da legislação do trabalho (principalmente na agricultura, na economia informal e no trabalho doméstico);
- conhecimentos jurídicos limitados e acesso restrito a soluções jurídicas, expondo a necessidade de a legislação do trabalho criar uma resposta de governação mais eficaz aos incertos padrões do mundo do trabalho e para proteger os trabalhadores, tendo em conta as necessidades de empresas sustentáveis;
- limitada capacidade de implementar estas normas, incluindo a falta de recursos;
- instabilidade política, crises e fragilidade.

103. Acresce ainda que muitos países têm dificuldade em assegurar relatórios abrangentes e atempados sobre a aplicação dos instrumentos ratificados.

Diálogo Social

104. Considera-se que o diálogo social é um meio de atingir equidade social, eficiência económica e participação democrática. É importante para proteger os direitos do trabalho, mediar a fixação de salários, melhorar as condições de trabalho e promover empresas sustentáveis²³.

105. Foram estabelecidas instituições de diálogo social a nível nacional, regional ou sectorial, que permitem às organizações nacionais de trabalhadores e de empregadores reunirem-se para discutirem em conjunto com os governos questões políticas. A OIT estima que essas instituições ou processos existem em cerca de 85 por cento dos seus Estados-Membros²⁴, com um desempenho de África ligeiramente melhor (mais de 90 por cento dos países africanos institucionalizaram o diálogo social). Em alguns países, as instituições de diálogo social concentram-se mais estritamente em questões laborais, como o salário mínimo, condições de trabalho e negociação colectiva, enquanto num número crescente de outros países essas instituições se envolvem numa gama mais vasta de políticas sociais e económicas nacionais, em consonância com o estabelecido na Recomendação n.º 113 sobre Consultas a Nível Industrial e Nacional, 1960. O instrumento da OIT que serve de base ao diálogo social tripartido, a [Convenção n.º 144 Relativa às Consultas Tripartidas Destinadas](#)

²² OIT: *Labour standards in Africa* (2019).

²³ OIT: *Social dialogue and tripartism*, Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 107.ª Sessão, Genebra, 2018.

²⁴ *ibid.*

a [Promover a Execução das Normas Internacionais do Trabalho, 1976](#), foi ratificado por 43 dos 54 países africanos.

106. No entanto, em muitos países de África as instituições de diálogo social ainda não são utilizadas em todo o seu potencial para ajudar os governos e os parceiros sociais a resolver eficazmente os desafios que o mundo do trabalho enfrenta. Em alguns casos, a falta de vontade política e respeito pelos compromissos assumidos e a limitação de recursos para o diálogo social corroeram a confiança entre os actores tripartidos do diálogo social. Além disso, embora se observem avanços importantes nas instituições e práticas de negociação colectiva, ainda falta alcançar o pleno respeito pelos princípios de liberdade de associação e as condições prévias para o diálogo social e a negociação colectiva.

107. Outro desafio do diálogo social em África é a preponderância da economia informal, que emprega 90 por cento ou mais da mão-de-obra nacional em vários países. Por conseguinte, as instituições de diálogo social cobrem apenas uma pequena parte do mercado de trabalho. É por isso que em cada vez mais países africanos os sindicatos procuram chegar aos trabalhadores da economia informal, seja integrando-os nos sindicatos existentes, promovendo "sindicatos da economia informal" ou estabelecendo alianças com associações da economia informal. De forma semelhante, as organizações de empregadores africanas também procuram maneiras de envolver a economia informal, por exemplo, criando gabinetes para as pequenas e médias empresas (PME), realizando programas especiais como "Comece e Desenvolva o seu Negócio" (Start and Improve Your Business,), incluindo PMEs nas cadeias de fornecimento, ligando PMEs a empresas formais já estabelecidas e ao acesso a serviços financeiros. Estas iniciativas são essenciais para a transformação da economia informal rumo à formalização e para as instituições e processos de diálogo social se tornarem mais inclusivos.

Capítulo 3 Implementação da Declaração de Adis Abeba

108. As secções que se seguem analisam os progressos feitos contra as prioridades identificadas na implementação das prioridades temáticas discriminadas no parágrafo 13 da Declaração de Adis Abeba de 2015²⁵. Em cada título, a análise permitirá:

- rever os fundamentos e antecedentes do envolvimento da OIT na respectiva área temática;
- resumir as acções realizadas pelos constituintes durante o período DAA;
- avaliar os resultados alcançados;
- retirar ensinamentos para acções futuras.

109. A análise baseia-se amplamente em informações recolhidas junto dos 13 escritórios locais da OIT, através de um questionário abrangente sobre todos os aspectos técnicos da DAA²⁶, informações compiladas durante visitas de campo aos Camarões, Côte d'Ivoire, Etiópia, Senegal e Tunísia e opiniões recebidas do Grupo de Trabalho Técnico tripartido criado para dar apoio aos preparativos da 14.^a Reunião Regional Africana.

Criação de empregos dignos para todos, com especial destaque dos jovens, das mulheres e das pessoas com deficiências²⁷

110. A OIT tem desde há muito o compromisso de promover o trabalho digno para os jovens. O Programa de Emprego Jovem ([Youth Employment Programme, YEP](#)) foi estabelecido em 2005 para consolidar a resposta da OIT ao problema global do emprego dos jovens. O seu funcionamento tem sido orientado por dois instrumentos de política global, adaptados pela Conferência Internacional do Trabalho, concretamente:

²⁵ Foi escolhido o parágrafo 13 para analisar, porque especifica as prioridades estratégicas em que os constituintes concordaram concentrar-se durante as prioridades da DAA. Para efeitos de concisão, algumas das prioridades foram misturadas, como indicado nas respectivas notas de rodapé.

²⁶ O questionário foi preenchido por escritórios locais da OIT em África, que forneceram informações sobre 51 dos 54 países africanos.

²⁷ Incluindo a prioridade 13 i), concretamente: "promover a empregabilidade através do investimento na educação, no desenvolvimento de competências, na aprendizagem ao longo da vida, na formação profissional e em estágios de aprendizagem e formação".

- a [Resolução e conclusões sobre o emprego jovem](#), adoptada pela 93.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2005); e
- a [Resolução e as conclusões relativas à crise do emprego dos jovens: Um apelo à acção](#), adoptada pela Conferência na sua 101.^a Sessão (2012).

111. Estes instrumentos determinaram que para tratar do emprego jovem era necessária uma abordagem integrada, que combinasse políticas económicas de apoio e medidas dirigidas à procura e oferta de mão-de-obra, bem como à quantidade e à qualidade do emprego. Isto encontra-se reflectido na Iniciativa Mundial de todo o sistema das Nações Unidas sobre [Empregos Dignos para os Jovens](#), que é conduzida pela OIT e tem intenso foco em África.

112. É importante notar que existe uma forte ligação entre trabalho infantil e emprego jovem, porque:

- o trabalho infantil, com particular prevalência nas zonas rurais, impede que as crianças adquiram o capital humano necessário para o emprego remunerado quando jovens;
- devido às fracas perspectivas de emprego jovem, os pais não se sentem incentivados a investir na escolarização dos filhos, preferindo pô-los a trabalhar prematuramente.

113. Em 2016, a Aliança 8.7 para acabar com o trabalho forçado, o tráfico de seres humanos, a escravatura moderna e o trabalho infantil foi lançada na região de África em colaboração com a União Africana. Isto levou à elaboração de um plano de acção regional a ser adoptado em Dezembro de 2019.

114. Durante o período DAA, uma esmagadora maioria dos países africanos deu prioridade ao emprego jovem e à eliminação do trabalho infantil nas políticas e planos nacionais de desenvolvimento, tendo a maior parte concebido programas especiais para o emprego jovem e planos nacionais de acção para a eliminação do trabalho infantil.

115. Em diferentes combinações, os programas nacionais incluíram medidas em prol do emprego jovem, defendidas no apelo à acção da OIT, principalmente aprendizagem no trabalho, empreendedorismo jovem e serviços de intermediação para a juventude. A grande maioria desses programas inclui acções específicas para promover o emprego das raparigas e muitos integram componentes para a promoção de oportunidades de emprego para jovens com deficiências. Vários programas nacionais de emprego para a juventude estabeleceram metas quantificáveis, quer em termos de número de postos de trabalho a criar ou a melhorar/consolidar, quer em termos de redução das taxas de desemprego. É incentivante verificar que em quase todos os casos os parceiros sociais estiveram envolvidos na concepção, implementação e/ou monitorização dos programas de emprego para a juventude. Além disso, praticamente todos os Quadros de Cooperação das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável (UNSDCF, sucessor do UNDAF) ou documentos estratégicos semelhantes das Nações Unidas celebrados em África incluem o emprego jovem como prioridade máxima.

116. No entanto, apesar dos esforços e recursos consideráveis que as nações africanas empregaram, a taxa de desemprego juvenil (faixa etária dos 15-24 anos) em África caiu apenas ligeiramente (de 12,2 por cento para 11,9 por cento) entre 2015 e 2019. Isto reflecte a diminuição modesta de 30,6 por cento para 30,1 por cento registada no Norte de África,

enquanto que na África Subsariana aumentou ligeiramente de 9,7 por cento em 2015 para 9,8 por cento em 2019²⁸

117. Esta situação indica que os projectos, programas e agências de emprego jovem, por muito ambiciosos e bem apetrechados que sejam, não bastam para fazer frente ao desafio do emprego jovem em África. Indica também a necessidade de uma transformação estrutural inclusiva das economias africanas, para promover um processo de crescimento económico com prosperidade de emprego.

Promoção do diálogo social efectivo e do tripartismo

118. Durante o período DAA, os movimentos sindicalistas de muitos países africanos sofreram de fragmentação, tanto em número de sindicatos sectoriais como em número de federações ou confederações nacionais. Os sindicatos reagiram com uniões (como no Eswatini e Libéria) e a criação de organismos de coordenação conjunta (Burkina Faso, Madagáscar Maurícia e Níger). Também formaram plataformas intersindicais para reforçar a sua voz e actuação sindical. No Níger, por exemplo, existem actualmente duas plataformas que juntaram 14 federações nacionais.

119. Os sindicatos reagiram também procurando chegar à economia informal, que constitui um enorme reservatório de membros para as organizações de trabalhadores. Ao procederem assim, os sindicatos accionam quatro estratégias parcialmente complementares:

- organização dos membros individuais da economia informal em sindicatos da economia formal já existentes. Na Serra Leoa, por exemplo, 82 por cento dos membros do Congresso do Trabalho da Serra Leoa (344.390) vêm da economia informal.
- promoção de sindicatos especificamente para a economia informal, por exemplo, a União de Associações de Trabalhadores Informais (UNIWA) do Gana ou o Sindicato do Sector Informal do Maláui (MUFIS), ambos filiados nas centrais sindicais nacionais. Além disso, formaram-se sindicatos de trabalhadores domésticos em 21 países africanos²⁹.
- criação de alianças entre sindicatos e associações da economia informal para lutar por objectivos comuns.
- organização dos trabalhadores da economia informal em cooperativas e organizações associativas semelhantes, como meio de obter conjuntamente serviços económicos e sociais.

²⁸ OIT: *World Employment Social Outlook: Trends 2019*.

²⁹ Trata-se de: **África do Sul, Benim, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Gana, Guiné, Libéria, Maláui, Mali, Moçambique, Namíbia, Níger, Nigéria, Quênia, República Unida da Tanzânia, Senegal, Togo, Uganda, Zâmbia, Zanzibar, Zimbábue**. As inscrições a negrito são países onde se formaram sindicatos especificamente para trabalhadores domésticos; nos outros países, os trabalhadores domésticos foram admitidos em sindicatos já existentes, sobretudo os que servem a indústria de hotelaria e turismo.

120. Ao aproximarem-se dos trabalhadores informais, os sindicatos africanos podem ultrapassar a dicotomia entre "formal" e "informal" e aumentar significativamente a sua massa associativa, o número de secções específicas e as organizações sindicais centradas na visibilidade e relevância da economia informal, assim como o seu poder associativo e negocial, em benefício dos trabalhadores assalariados formais, por conta própria, precários e informais³⁰.

121. As organizações de empregadores africanas também são confrontadas com o fenómeno da fragmentação, embora em menor escala do que os sindicatos. Apesar do aparecimento, em vários países, de mais do que uma organização de empregadores, em geral há uma que é claramente reconhecida pelos constituintes nacionais, a OIT e a Organização Internacional de Empregadores (OIE) como a mais representativa. Não obstante, muitas organizações de empregadores enfrentam dificuldades financeiras, em parte devido à diminuição do número de membros e em parte devido à incapacidade ou à falta de vontade das empresas-membro de pagar as suas quotas. As organizações estão a procurar resolver este problema melhorando a sua governação, fornecendo serviços adequados e mobilizando recursos externos através de projectos.

122. Tal como os sindicatos, as organizações de empregadores procuram chegar à economia informal com o intuito de representarem todas as componentes do sector privado. Neste contexto, os seus principais alvos são as micro e pequenas empresas não registadas nem reguladas, incluindo os trabalhadores por conta própria que, em muitos países, representam mais de 90 por cento do tecido empresarial. Na Libéria, por exemplo, a Associação de Empresas Fula (Fulah Business Association) reúne empresários informais, enquanto a Associação de Marketing da Libéria (Liberia Marketing Association) é composta por vendedores ambulantes e de rua, sendo ambas membros da Câmara do Comércio da Libéria. No Zimbábue, um grupo de 22 associações de empresas informais juntou-se em 2002 para formar a Câmara de Associações da Economia Informal do Zimbábue (Zimbabwe Chamber of Informal Economy Associations, ZCIEA), constituída por 150 associações-membros agrupadas em 45 capítulos. A ZCIEA funciona como "terceira força", complementando a organização de empregadores, Confederação dos Empregadores do Zimbabué (Employers' Confederation of Zimbabwe, EMCOZ) e a federação sindical Congresso dos Sindicatos do Zimbabué (Zimbabwe Congresso of Trade Unions, ZCTU)³¹.

123. A maior parte dos países africanos criaram estruturas nacionais de diálogo social tripartido que, em muitos casos, funcionam regularmente como plataformas de cooperação tripartida entre o governo e os parceiros sociais. Em oito países, ou seja o Burkina Faso, Egipto, Seicheles, Líbia, Madagáscar, Maurítânia, Tunísia e Zimbábue, estas estruturas de diálogo social foram criadas durante o período DAA.

124. É animador notar que tanto as organizações de trabalhadores como as de empregadores começaram a estabelecer organizações regionais em conformidade com as CER); já existem organizações dessas na África Austral (SADC), na África Oriental (CAO) e na África Ocidental (CEDEAO), encontrando-se em fase de constituição no Corno de África (IGAD). Além disso, nos últimos anos foram criadas instituições sub-regionais de diálogo social, por exemplo, o Fórum Tripartido de Diálogo Social da Comunidade

³⁰ Fundação Friedrich-Ebert: *Organizing [in] the Informal Economy* (2018).

³¹ LO/FTF: *Labour Market Profile 2015: Zimbabwe*, Danish Trade Union Council for International Development (Copenhaga, 2015).

Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO), o Conselho do Trabalho e do Diálogo Social da União Económica e Monetária da África Ocidental (UEMOA) e o Quadro de Diálogo Consultivo da Comunidade da África Oriental (CAO). Além disso, o [Comité Técnico Especializado da União Africana para o Desenvolvimento Social, Trabalho e Emprego \(STC-SDLE\)](#) é um órgão tripartido continental.

125. Existem poucas estatísticas sobre a amplitude e a abrangência da negociação colectiva e os impactos concretos ou relevantes nos litígios industriais, mas parece que, em geral, a abrangência dos acordos de negociação colectiva (em termos dos totais do emprego e da força do trabalho) é muito restrita, sobretudo devido à preponderância do emprego informal e à fragmentação das organizações de trabalhadores e empregadores. Apesar disso, os processos de negociação colectiva estão a ser melhorados em alguns países africanos³².

126. Em termos de lições aprendidas, o apoio da OIT, por exemplo, desenvolvimento da capacidade dos parceiros tripartidos e das instituições de diálogo social, pode ser instrumental para que essas instituições desempenhem um papel mais preponderante na formulação e implementação de estratégias de desenvolvimento nacionais e na modelação da legislação e das políticas nacionais para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades do mundo do trabalho em evolução e para facilitar as transições e adaptações às transformações. É esse o papel que hoje procuram desempenhar o Conselho Nacional do Desenvolvimento Económico e do Trabalho (NEDLAC) da África do Sul, o Conselho Superior do Diálogo Social do Senegal, o Comité Nacional Tripartido do Gana e o Conselho Económico, Social e Ambiental de Marrocos, facilitando a celebração de pactos sociais e acordos tripartidos. Esforços semelhantes em todo o continente poderiam contribuir para tornar mais eficazes e inclusivas as instituições de diálogo social já existentes, para assegurar a relevância contínua do diálogo social e do tripartismo como instrumentos essenciais da governação.

Reforçar as Instituições do Mercado do Trabalho

127. As instituições do mercado do trabalho são responsáveis por sectores como o seguro de desemprego, os sistemas de fixação de salários, a inspecção do trabalho, os serviços de emprego, a protecção do emprego, a saúde e segurança no trabalho, os quadros de negociação colectiva, a resolução de litígios, etc. Essas instituições estão incluídas no termo "administração do trabalho", que é definido pela [Convenção n.º 150 da OIT relativa à administração do trabalho \(papel, funções e organização\)](#), 1978 (ratificada por 25 nações africanas até Junho de 2019) como "actividades da Administração Pública no domínio da política nacional do trabalho". Na maioria dos países africanos, um ministério responsável pelos assuntos do trabalho é responsável pela administração do trabalho e pelas instituições do mercado de trabalho correspondentes.

128. Os mandatos, a autoridade e o âmbito de actuação destes ministérios são muito variáveis no continente; enquanto em alguns países os ministérios são responsáveis por questões do trabalho apenas no sentido mais restrito (lei do trabalho, administração do

³² Mencione-se, por exemplo, a Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CMAC) de Eswatini, a Direcção de Prevenção e Resolução de Litígios (DDPR) do Lesoto, a Comissão de Conciliação e Mediação (CCM) da Maurícia, a Comissão do Trabalho da Namíbia, a Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA) da África do Sul e a Comissão de Mediação e Arbitragem (CMA) da República Unida da Tanzânia.

trabalho e inspeção do trabalho), noutros abrangem também assuntos relativos ao emprego e/ou formação profissional e/ou administração pública. Importa destacar que muitos países comunicam frequentes alterações da estrutura, configurações organizativas e atribuições dos ministérios encarregados do trabalho, segurança social e protecção social, o que muitas vezes conduz à perda de capacidade técnica e memória institucional. Em alguns países, a elevada rotatividade de ministérios e funcionários superiores durante o período DAA complicou este desafio.

129. Ainda por cima, a capacidade dos ministérios encarregados do trabalho para cumprirem o seu mandato e as suas responsabilidades foi, em grande medida, limitada por dotação inadequada de recursos do orçamento nacional, o que tem efeitos adversos na sua capacidade de cumprir programas e resultados. Os inspectores do trabalho, por exemplo, mal conseguem cobrir o sector informal do país – o mais certo é não poderem inspeccionar a infinidade de microempresas da economia informal, não contando com as habitações privadas que são o local de trabalho de milhões de trabalhadores domésticos do continente.

130. Por causa destes problemas, não foram feitos grandes progressos no reforço das instituições do mercado de trabalho durante o período DAA. A importância de promover o pleno emprego deveria ser devidamente reflectida no provimento de pessoal, orçamentos e estatuto dos ministérios encarregados do trabalho e do emprego. É digno de uma nota de apreço o valioso papel desempenhado pelos três centros regionais africanos para a administração do trabalho (ACLAE, ARLAC e CRADAT)³³, que têm vindo a ser apoiados pela OIT com iniciativas especiais desde 2015.

Acelerar a transição da economia informal para a economia formal

131. A [Recomendação n° 204 da OIT relativa à transição da economia informal para a economia formal](#), 2015, relativa à transição da economia informal para a formal, que é da maior importância para o mercado do trabalho africano, foi adoptada no mesmo ano que a DAA. Fornece um quadro político abrangente para o processo de formalização. Numerosos países africanos deram passos para implementar a Recomendação por vários métodos:

- Alguns países, incluindo a África do Sul, Cabo Verde, Gana e Lesoto elaboraram (principalmente através de processos tripartidos) estratégias nacionais baseadas na Recomendação n° 204. Isto também aconteceu a nível sub-regional, onde a Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) elaborou um programa regional para a implementação da Recomendação n° 204.
- Outros países, como a Argélia, Madagáscar, Mauritânia, Moçambique, Quênia, Senegal e Zâmbia, tomaram medidas para alargar a protecção social aos trabalhadores e operadores da economia informal, designadamente a cobertura dos seguros de saúde e das pensões.

³³ Estes centros oferecem curso de formação e serviços de consultoria sobre administração do trabalho, inspeção do trabalho, normas laborais internacionais, segurança e saúde no trabalho, emprego, diálogo social e outros assuntos relacionados.

- Um terceiro grupo de países introduziu programas de apoio especiais para as empresas informais, como espaços de trabalho protegidos e incubadoras de empresas, de que são exemplos concretos o Benim, Botsuana, Camarões, Gâmbia, Namíbia e Zimbábue.
- Um quarto grupo de países facilitou o registo oficial de empresas informais, através de balcões únicos e/ou unidades de registo móveis, figurando neste grupo os Camarões, Guiné, Lesoto, Libéria, Níger, República Unida da Tanzânia e Serra Leoa.
- Vários países, entre os quais Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guiné, Madagascar e Togo, alargaram os serviços de inspecção do trabalho à economia informal.
- Por fim, dois países - Marrocos e Tunísia - estão a promover a economia social e solidária (ESS)³⁴ como uma ponte entre os sectores informal e formal.
- Pelo menos três países africanos, concretamente Madagascar, Senegal e Togo, criaram estruturas governamentais dedicadas ao serviço da economia informal.

132. Em Abril de 2019, os Ministros do Trabalho africanos, na Terceira Sessão do CTE-DSTE da UA adoptaram o "Programa de Trabalho Digno da CUA-OIT para a Transformação da Economia Informal". Este programa regional, de concepção conjunta pela Comissão da União CUA e a OIT, visa apoiar a CUA na prestação de liderança, orientação e um quadro para aumentar a coerência estratégica, a colaboração e a coordenação dos esforços em prol da transformação da economia informal em África, com a Agenda do Trabalho Digno como premissa subjacente.

Melhorar o ambiente para empresas sustentáveis ³⁵

133. Esta área de trabalho baseia-se nas [Conclusões sobre Promoção de Empresas sustentáveis](#) da Conferência de 2007, que sublinham a importância de se criar um ambiente favorável às PME e descrevem as condições básicas que criam oportunidades para empresas sustentáveis, ao "equilibrar as necessidades e os interesses das empresas e a aspiração da sociedade a um percurso de desenvolvimento que respeite os valores e princípios do trabalho digno, da dignidade humana e da sustentabilidade ambiental". Apoia-se também nas [Conclusões relativas às Pequenas e Médias Empresas e à Criação de Emprego Digno e Produtivo](#) da Conferência de 2015. Estas conclusões tiveram ampla aceitação dos mandantes africanos, tendo muitos países adoptado medidas para melhorar o ambiente jurídico, administrativo e regulamentar das empresas, com destaque das PME. Ao fazê-lo, os governos seguem diversas estratégias complementares:

³⁴ Uma conferência tripartida regional africana organizada pela OIT em Joanesburgo, em 2009, adoptou a seguinte definição da ESS: "A ESS é um conceito que designa empresas e organizações, em particular cooperativas, sociedades mútuas, associações, fundações e empresas sociais, que têm a característica específica de produzir bens, serviços e conhecimentos, perseguindo objectivos económicos e sociais e promovendo a solidariedade".

³⁵ Esta rubrica abrange três pontos relacionados do ponto 13 do DAA: 13 e) (melhorar o ambiente para empresas sustentáveis), 13 f) (promover um ambiente favorável a empresas e investimento) e 13 g) (promover um espírito empresarial).

- Países como a África do Sul, Burkina Faso, Camarões, Egípto, Gana, Moçambique, Namíbia, República Centro-Africana, Serra Leoa e Zimbábue acolheram a metodologia Ambiente Favorável a Empresas Sustentáveis (EESE) da OIT, descrita como "uma metodologia abrangente e poderosa da OIT, desenvolvida para avaliar, defender e reformar o ambiente em que as empresas nascem e crescem" (Roosevelt, 2019).
- Outros países, como Cabo Verde, Comores, Côte d'Ivoire, Gana, Guiné, Mauritânia, Nigéria, Togo, Tunísia e Zâmbia, introduziram reformas jurídicas e regulamentares visando acelerar o registo de empresas, atrair investimentos estrangeiros ou estabelecer regimes fiscais favoráveis.
- Um terceiro grupo de países, em que figuram a Argélia, o Egípto, Eswatini, Guiné, Lesoto, Libéria, Mali, Maurícia, Senegal, Serra Leoa, República Unida da Tanzânia e muitos outros, conceberam programas especiais para apoiar as PME por meio de serviços de desenvolvimento de empresas e/ou acesso mais fácil a financiamento.
- Dois países - Botsuana e Guiné - alteraram as regras dos contratos públicos a fim de conceder acesso preferencial das PME a concursos públicos.

134. A experiência da OIT na aplicação da metodologia EESE mostra que é mais provável conseguir melhorias no quadro jurídico e regulamentar e o aumento de apoio institucional ao desenvolvimento das empresas, quando: i) é assegurada desde o início do processo uma forte participação e propriedade dos parceiros sociais e principais actores, ii) as propostas de reformas se baseiam em sólidos dados empíricos, iii) um roteiro de reformas foca algumas intervenções essenciais, é acordado entre os principais actores e baseado no desempenho e está ligado a outros programas governamentais relacionados e iv) está implementado um rigoroso processo de monitorização e avaliação durante a implementação do roteiro.

135. As cooperativas estão bem posicionadas para promover o trabalho digno nas economias rurais e informais de todo o continente. Melhoram os meios de subsistência e garantem o acesso a mercados e serviços como o financiamento. Os projectos de desenvolvimento de cooperativas abundam em países como Etiópia, Malauí, Mali, Moçambique, Quénia, Ruanda, Senegal, Tanzânia, Uganda e Zâmbia. Nos últimos anos, África do Sul, Camarões, Mali, Marrocos e Tunísia também têm colocado uma ênfase considerável na promoção da ESS mais ampla, inclusive através de novas políticas e legislação, com ênfase na geração de emprego para jovens e mulheres.

Alargamento da protecção social,

136. A cobertura da protecção social é muito baixa no continente africano:

Quadro 5. Cobertura da protecção social em percentagem da população elegível

	Pelo menos um subsídio	Seguro de saúde	Pensão de velhice	Abono de família	Subsídio de maternidade	Subsídio de desemprego
Média mundial	45,2	61,0	67,9	34,9	41,1	21,8
África	17,8	25,0	29,6	15,9	15,8	5,6

Fonte: ILO, 2017.

137. O Quadro 5 mostra que a cobertura da protecção social em África é muito inferior à média global. Cerca de 75 por cento da população africana está excluída da cobertura legal à saúde, com uma taxa muito mais elevada sem cobertura nas zonas rurais (83 por cento) em comparação com as zonas urbanas (75 por cento)³⁶. Além disso, os défices de protecção social são mais elevados na economia informal.

138. Com este pano de fundo, quase todos os países africanos aumentaram nos anos mais recentes os seus esforços para alargar a cobertura da segurança social aos trabalhadores da economia informal e à população rural, através de diversas iniciativas:

- Muitos países, por exemplo, o Benim, Cabo Verde, Camarões, Chade, Congo, Guiné, Madagáscar, Mali, Moçambique, Nigéria, República Unida da Tanzânia, Senegal, Somália, Togo, Uganda, Zâmbia e outros, adoptaram reformas jurídicas, políticas e/ou institucionais para facilitar a inclusão dos grupos populacionais desprotegidos nos planos de protecção social;
- Quase todos os países africanos criaram programas de assistência social/transferência de dinheiro destinados aos cidadãos mais pobres (que vivem abaixo da linha de pobreza nacional) ou a grupos específicos da população (os idosos, pessoas com deficiências, refugiados, veteranos de guerra, etc.); vários países, como o Gana, Lesoto, Maláui, São Tomé e Príncipe e outros, introduziram programas de alimentação escolar. Em muitas situações, estes programas são suportados por parceiros de desenvolvimento, o que põe em causa a sua sustentabilidade.
- Numerosos países africanos procuram alcançar uma cobertura universal da saúde que abranja toda a população, seja oferecendo serviços de saúde gratuitos para todos (por exemplo, África do Sul, Botsuana, Maurícia e Seicheles) ou proporcionando seguros sociais de saúde economicamente acessíveis.
- Vários países, como a África do Sul, Gana, Maláui, Moçambique, Ruanda, Uganda e outros estão a utilizar programas de obras públicas de mão-de-obra intensiva para

³⁶ OIT: *World Social Protection Report 2017–19*.

proporcionar um rendimento aos agregados familiares mais pobres, em alternativa à assistência social.

139. Não há dúvida de que estas múltiplas iniciativas aumentaram o número e a percentagem de agregados familiares africanos que beneficiam de uma ou outra forma de protecção social. O alargamento da protecção social tornou-se uma prioridade também para a União Africana, sendo o centro da Visão da União Africana para 2063 e a base do "Plano de Protecção Social para a Economia Informal e os Trabalhadores Rurais" (SPIREWORLD), que foi adoptado pela UA em 2011.

140. No entanto, apesar do forte empenho dos Estados Africanos em alargarem a protecção social e os cuidados de saúde, 82 por cento da população continua sem acesso a benefícios da protecção social. À luz destes desafios persistentes, é preciso acelerar esforços para colmatar as lacunas de cobertura e aumentar a abrangência e adequação da protecção social, o que requer instituições mais fortes e maiores investimentos na protecção social.

Promoção da Produtividade

141. A baixa produtividade é uma das causas em que radica o fenómeno dos "trabalhadores pobres": pessoas que trabalham longas horas, muitas vezes na economia informal ou na agricultura de subsistência, mas mesmo assim não ganham o suficiente para sustentar as famílias³⁷. Por conseguinte, aumentar a produtividade - e garantir que os ganhos de produtividade sejam equitativamente divididos entre os proprietários e os investidores das empresas (lucros e dividendos mais elevados) e os trabalhadores (maiores salários e melhores condições de trabalho) - é de importância crítica nos esforços para reduzir a pobreza. O círculo virtuoso da produtividade, emprego e desenvolvimento pode ser alimentado pelo reinvestimento dos ganhos de produtividade na inovação de produtos e processos, beneficiação de instalações e equipamento e medidas para aumentar as competências e melhorar o ambiente de trabalho da mão-de-obra.

142. A produtividade da mão-de-obra mede a eficiência na utilização dos recursos de uma economia para produzir bens e serviços e, muitas vezes, fornece uma medida do crescimento económico, da competitividade e dos padrões de vida dentro de um país³⁸. Define-se como sendo o PIB por pessoa empregada e é, por conseguinte, um elemento dos Indicadores Principais do Mercado de Trabalho (KILM) da OIT e, também, um indicador da Meta 8.2 dos ODS. Além disso, a produtividade foi incluída numa das seis áreas prioritárias do Plano de Acção "Ouagadougou +10"³⁹, mas focando principalmente o impacto da protecção social na produtividade. O "Ouagadougou +10" apela à implementação acelerada da Agenda da Produtividade para África, à elaboração de um Índice de Produtividade e Competitividade para África e ao estabelecimento de um Conselho Africano de Produtividade. A Agenda 2063 da União África também se refere à produtividade como

³⁷ Assim, emprego produtivo significa emprego que produz rendimento suficiente para permitir ao trabalhador e família um nível de consumo acima da linha de pobreza.

³⁸ OIT: *Labour Productivity, Key Indicators of the Labour Market*, Out. 2015.

³⁹ CUA: *Plan of Action on Employment, Poverty Eradication and Inclusive Development in Africa*, Adis Abeba, 2014.

um motor de industrialização e aumento da competitividade do continente na economia mundial.

143. Os governos, os trabalhadores e os empregadores estão juntos na busca de um aumento da produtividade, pois uma produtividade maior é a principal fonte de melhorias nos padrões de vida, é essencial para encontrar um caminho mais sustentável para sair da pobreza no trabalho e da informalidade, e à base (e a medida) da competitividade nos mercados mundiais.

144. Apesar da grande importância da produtividade para o crescimento do rendimento a nível micro e macro, apenas oito países africanos (Botsuana, Burkina Faso, Quênia, Maurícia, Namíbia, Nigéria, África do Sul e Zâmbia) relataram a existência de um centro de produtividade nacional em funcionamento, mas com um alcance muito limitado em termos do número de empresas abrangidas. Estes oito países são membros da Associação-Pan-Africana da Produtividade (PAPA). Entre 2016 e 2019 (o período DAA), a produtividade da mão-de-obra em África cresceu apenas 2,5 por cento em média, ou 0,6 por cento ao ano, enquanto a maior parte dos países asiáticos registaram aumentos de produtividade da mão-de-obra bem acima de 4 por cento.

145. Os mandantes tripartidos africanos dão muito mais importância ao aumento da produtividade do que até agora, principalmente na economia informal e na agricultura familiar, o que será essencial para desbloquear o potencial do continente.

Lutar contra a Desigualdade entre os Homens e Mulheres no Mundo do Trabalho

146. A luta contra a discriminação e a desigualdade entre homens e mulheres é uma preocupação central da OIT e o objecto de duas convenções fundamentais: a [Convenção n.º 100 sobre a Igualdade de Remuneração, 1951](#), e a [Convenção n.º 111 sobre Discriminação \(Emprego e Profissão\), 1958](#), que foram ratificadas por quase todos os países africanos. No entanto, a Convenção sobre a Protecção da Maternidade, 2000 (N.º 183), mais recente, foi ratificada apenas por seis países africanos, até agora⁴⁰.

147. São vários os desafios que continuam a obstar à igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho, existindo diferenças significativas relativamente à quantidade e à qualidade dos empregos: acesso ao emprego, remuneração, segurança social e segregação profissional, e pouca coisa mudou nos últimos 20 anos⁴¹.

Quadro 6. Diferenças entre Homens e Mulheres no Emprego (em percentagem)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11100:0::NO:11100:P11100_COUNTRY_ID:102908	África Subsariana		Norte de África	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Taxa de participação da mão-de-obra	74,0	64,7	71,9	21,9
Taxa de desemprego	6,4	8,2	9,1	19,9

⁴⁰ Benim, Burkina Faso, Mali, Marrocos, São Tomé e Príncipe, Senegal.

⁴¹ OIT: *Women at Work: Trends 2016*.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11100:0::NO:11100:P11100_COUNTRY_ID:102908	África Subsariana		Norte de África	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Quota de membros da família que contribuem	16,7	31,7	5,7	24,5

Fonte: ILO, 2018.

148. A relação do fosso entre homens e mulheres no emprego e na população, em África, estreitou ligeiramente durante o período DAA, de 18,4 em 2015 para 17,8 em 2019. Com 20,3 por cento, a quota de mulheres em posições de chefia, em África, é a segunda mais baixa do mundo⁴². Com 9,3 por cento, o "fosso entre homens e mulheres"⁴³ na taxa de participação na mão-de-obra é muito inferior à média mundial (26,5 por cento), na África Subsariana, mas significativamente superior no Norte de África (50 por cento). Por outro lado, a taxa de emprego informal das mulheres em relação à dos homens é mais baixa no Norte de África do que na África Subsariana. É mais provável que as mulheres estejam desempregadas do que os homens, sendo que o desemprego afecta particularmente as mulheres jovens. São frequentemente subempregadas e representam a maioria dos trabalhadores pobres.

149. As mulheres também continuam a ter uma representatividade excessiva no trabalho e na prestação de cuidados não remunerados, trabalhando frequentemente mais horas do que os homens quando se tem em conta o trabalho remunerado e não remunerado. Na África Subsariana, mais de 60 por cento das mulheres trabalhadoras dedicam-se à agricultura e outras actividades económicas rurais. Os desfavoráveis sistemas tradicionais de herança de terras e de acesso a outros bens produtivos impedem as mulheres de controlarem recursos produtivos e bloqueiam-lhes o acesso a financiamento e a novas tecnologias⁴⁴. A análise das cadeias de valor do sector agrícola por sexo mostra que as mulheres não só têm menor acesso a serviços de extensão, mas também ocupam as posições inferiores das cadeias, com um número desproporcionado de horas de trabalho em relação aos homens.

150. Para promover a igualdade entre homens e mulheres, será necessário tratar estas diferenças, inclusive o trabalho não remunerado e desvalorizado das mulheres, redistribuindo as responsabilidades da prestação de cuidados e garantindo uma remuneração igual para trabalho de igual valor⁴⁵.

151. A experiência da OIT na área da igualdade entre homens e mulheres e da não discriminação concentra-se em questões relacionadas com igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e todos os homens do mundo do trabalho e na eliminação da discriminação com base, entre outras coisas, no sexo, na raça, na etnia e nas deficiências. O Secretariado fornece conselhos e instrumentos políticos, orientações e assistência técnica

⁴² V. Beghini, U. Cattaneo e. Pozzan: *A Quantum Leap for Gender Equality - For a Better Future of Work for All*, OIT, 2019.

⁴³ A diferença entre a taxa de participação dos homens e das mulheres na mão-de-obra.

⁴⁴ OIT: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, terceira edição (2018).

⁴⁵ O pagamento dos cuidados infantis são dedutíveis apenas na Maurícia e, enquanto nove países oferecem deduções fiscais ou créditos aos homens, nenhum país africano oferece incentivos semelhantes às mulheres (Fonte: Banco Mundial: *Women, Business and the Law* (2016)).

aos constituintes, por exemplo, no que diz respeito a promover locais de trabalho mais inclusivos e garantir que as políticas, os programas e as instituições tenham em conta ambos os sexos. Actualmente, o trabalho sobre a igualdade dos sexos é orientado por um [Plano de Acção 2018-21 para a Igualdade entre Homens e Mulheres](#), da OIT, que é o instrumento baseado em resultados para a operacionalização da política de 1999 sobre igualdade dos sexos, a vigorar no Secretariado. Além disso, a Iniciativa do Centenário da OIT sobre [As Mulheres no Trabalho](#) (Women at Work) identificou várias questões essenciais, incluindo a prestação de cuidados e o trabalho doméstico não remunerados, que bloqueiam o caminho para a igualdade.

152. Muitos países africanos ⁴⁶ criaram programas especiais, instituições e/ou departamentos ministeriais para promover a igualdade entre homens e mulheres. A experiência mostra a importância de haver uma estratégia dupla que combine a integração dos sexos e acções específicas para resolver os problemas de igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho. Para que os impactos sejam sustentáveis, é necessário promover os direitos das mulheres no trabalho, revogando as leis discriminatórias e promovendo legislação que aborde a discriminação e promova a igualdade. Isto anda a par do reforço da representação e expressão das mulheres para que se envolvam no diálogo social e reclamem os seus direitos, e tenham acesso a condições de trabalho justas e um ambiente de trabalho liberto de violência e assédio. Acresce que a maioria das mulheres africanas trabalha por conta própria ou na família, pelo que o melhoramento das suas condições de trabalho torna necessário facilitar o seu acesso a recursos e garantir-lhes a oportunidade de formalizarem as suas unidades económicas informais.

153. Criar oportunidades para as mulheres implica eliminar todas as formas de constrangimento que as possam impedir de atingirem a plenitude do seu potencial, incluindo a distribuição desigual da responsabilidade pelo trabalho não remunerado. É importante analisar o impacto que isto tem na participação das mulheres no mercado de trabalho e financiar formalmente os serviços domésticos e de cuidados. As infraestruturas, a protecção social e os serviços públicos de cuidados, quando concebidos de forma inteligente e com financiamento suficiente, têm um impacto positivo na redistribuição da prestação de cuidados não remunerada e na libertação de tempo da mulher.

154. A igualdade entre homens e mulheres no trabalho, que não deixa ninguém para trás e garante um futuro mais justo do trabalho, requer uma acção e parceria integrada entre todos os actores do mundo do trabalho.

Melhorar a Governação Justa e Eficaz da Migração da Mão-de-Obra

155. A migração internacional está amplamente associada à busca de trabalho e melhores salários. Em África, a maior parte dos países é hoje, simultaneamente, país de origem, de passagem e de destino de trabalhadores migrantes. Os défices de trabalho digno e a falta de crescimento com prosperidade de emprego - que resultam em elevados níveis de desemprego jovem, subemprego e subutilização da mão-de-obra - são factores que impulsionam a migração de mão-de-obra dentro e fora (p. ex., Europa e Estados Árabes) do continente africano. Os trabalhadores migrantes africanos, em particular as mulheres,

⁴⁶ Entre eles, por exemplo, África do Sul, Benim, Botsuana, Burundi, Camarões, Eswatini, Gâmbia, Guiné-Bissau, Lesoto, Maláui, Maurícia, Moçambique, Namíbia, Nigéria, Quênia, Ruanda, República Unida da Tanzânia, Uganda, Zâmbia e Zimbábue.

concentram-se primordialmente em profissões de mão-de-obra indiferenciada ou semiqualficada na agricultura, construção, comércio a retalho, exploração mineira e trabalho doméstico. No entanto, alguns países africanos também atraem trabalhadores qualificados, em sectores como finanças, TI, engenharia ou educação.

156. A migração de mão-de-obra é um importante promotor da integração regional e do desenvolvimento económico em África ⁴⁷. Os migrantes internacionais são economicamente mais activos do que a população em geral⁴⁸. Estudos da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o impacto da imigração nas economias de países em desenvolvimento mostraram que os migrantes podem ter um impacto positivo no crescimento económico. No entanto, o processo de migração pode representar desafios complexos em termos de protecção dos trabalhadores migrantes. Os trabalhadores migrantes estão frequentemente concentrados em sectores mal regulamentados, com acesso limitado à informação, sistemas de apoio e representação sindical. Prevalecem a migração irregular e as práticas de recrutamento informais, que os podem expor a situações de servidão por dívidas e trabalho forçado.

157. De facto, a protecção dos trabalhadores migrantes é uma das principais preocupações da OIT desde a sua criação⁴⁹. A OIT está a promover os direitos dos trabalhadores migrantes e a administração justa da migração laboral, através do seu conjunto de normas, incluindo as oito Convenções da OIT relativas aos direitos fundamentais, a Convenção n.º 97 da OIT relativa aos Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949, e a Convenção n.º 143 relativa aos Trabalhadores Migrantes (Disposições Suplementares), 1975. Os quadros e iniciativas políticas mundiais⁵⁰ contribuem para reforçar a governação e a regulação da migração e mobilidade dos trabalhadores. A nível internacional, o Pacto Global para a Migração que os Estados Membros das Nações Unidas adoptaram em Dezembro de 2018 teve forte apoio das nações africanas. A nível continental, trata-se nomeadamente do Plano de Acção "Ouagadougou +10" de 2014, que refere a migração de mão-de-obra como uma das suas principais áreas prioritárias, o Comité Consultivo Tripartido sobre Migração Laboral da CUA (UA–LMAC), criado em 2018 e composto pela BUSINESSAfrica, a Organização de Unidade Sindical Africana (OUSA) e a Confederação Sindical Internacional (CSI) – África. No mesmo ano, a UA também adoptou o *Quadro Revisto de Políticas sobre Migração em África e Plano de Acção (2018–2030)*, que envolve o trabalho em cooperação regional e harmonização das políticas sobre migração de mão-de-obra. Por fim, foi adoptado em 2018 o Protocolo da UA para a Livre Circulação de Pessoas, que contém nove disposições relativas à migração–mobilidade da mão-de-obra. A OIT contribuiu

⁴⁷ Juntamente com a OCDE, a OIT avaliou o contributo económico dos trabalhadores migrantes em quatro países africanos, no âmbito de um estudo global abrangendo dez países (www.ilo.org/eclm).

⁴⁸ CUA: *Report on Labour Migration Statistics in Africa in 2015* (Adis Abeba, Etiópia, Mar. 2017).

⁴⁹ A Constituição da OIT de 1919 apela à "protecção dos interesses dos trabalhadores quando empregados em países que não os seus".

⁵⁰ As orientações de 2018 da OIT sobre as estatísticas da migração internacional de mão-de-obra, as orientações de 2018 da OIT/Banco Mundial sobre a medição dos custos de recrutamento, a resolução e as conclusões da Conferência de 2017 sobre uma governação justa e eficaz da migração de mão-de-obra e o respectivo plano de acção de seguimento e os *Princípios Gerais e Directrizes Operacionais para um Recrutamento Justo* de 2016.

substancialmente para a componente sobre migração de mão-de-obra do Plano de trienal de Implementação do Pacto Mundial das Migrações em África.

158. O alargamento da protecção social aos trabalhadores migrantes em África é outra prioridade fundamental na região e uma componente importante do Programa Conjunto de Migração de Mão-de-Obra (ver caixa infra). Pode contribuir para dar resposta às necessidades do mercado do trabalho, facilitar a formalização e a integração regional, criando simultaneamente sistemas de protecção social mais sustentáveis e inclusivos.

O Programa Conjunto de Migração de Mão-de-Obra (PCMM)

O PCMM, liderado pela CUA com o apoio da OIT, OIM e UNECA, é um importante quadro estratégico de apoio à operacionalização do Quadro Revisto de Políticas de Migração da UA de 2018. Como tal, é um meio essencial para fazer avançar a integração e o desenvolvimento regionais em África. O PCMM é formado por duas componentes:

- 1). Reforço da governação e regulamentação da migração e mobilidade de mão-de-obra em África
- 2). Implementação operacional da legislação e das políticas

159. Fomentar a avaliação das necessidades do mercado de trabalho para os trabalhadores migrantes e promover a correspondência oferta-procura de emprego e o reconhecimento das suas aptidões são medidas que podem contribuir para aumentar a sua integração no mercado de trabalho. Recentemente, a OIT apoiou o avanço dos trabalhos no reconhecimento e na equivalência dos graus académicos, diplomas, certificados e outras habilitações dos trabalhadores migrantes (p. ex., o Quadro de Qualificações Incipientes da CAO e a decisão da SADC de elaborar um Quadro Regional de Qualificações). A adopção recente do Acordo de Livre Comércio Continental Africano (AfCFTA) pode representar uma oportunidade para a mobilidade das competências.

160. A OIT prestou consultoria aos quadros de políticas sobre migração de mão-de-obra da CAO e da SADC e apoio técnico ao diálogo tripartido da CEDEAO sobre migração de mão-de-obra, no âmbito de um Fórum de Diálogo Social recentemente criado; ao Plano de Migração de Mão-de-Obra e ao Quadro sobre Migração de Mão-de-Obra de 2014 da SADC e à versão preliminar do Protocolo da IGAD sobre a Livre Circulação de Pessoas. Vários países africanos conceberam ou adoptaram políticas nacionais sobre migração de mão-de-obra⁵¹ e acordos bilaterais sobre migração de mão-de-obra (BLMA) para suprir as carências estruturais em sectores específicos, em particular de trabalhadores altamente qualificados, mas também para promover o emprego dos seus cidadãos no estrangeiro⁵². Para apoiar estes e outros esforços, a OIT está a implementar dez projectos de migração de mão-de-obra em África.

161. Do número total de pessoas deslocadas à força, apenas uma ínfima minoria consegue acesso aos mercados de trabalho da economia formal. Os [Princípios orientadores](#)

⁵¹ Entre eles, a África do Sul, Egipto, Gana, Lesoto, Seicheles, Serra Leoa, Togo e Zimbábue

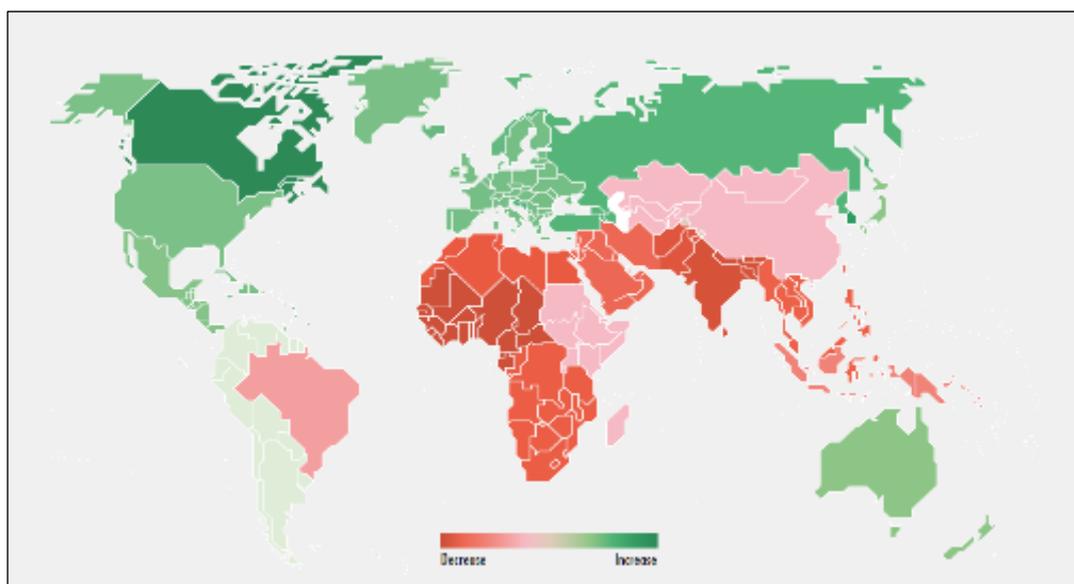
⁵² As Seicheles, por exemplo, celebraram um BLMA com o Quénia e Maurícia para recrutar trabalhadores para os sectores da saúde pública e da educação. O Uganda também fechou acordos com o Sudão do Sul para o destacamento de funcionários públicos e profissionais do sector petrolífero da República Unida da Tanzânia. Na África Oriental, a Etiópia, o Quénia e o Uganda celebraram BLMAs com vários países dos Estados Árabes, para empregar cidadãos seus, principalmente trabalhadores domésticos.

de 2016 da OIT sobre o acesso dos refugiados e outras pessoas deslocadas à força ao mercado de trabalho e a Recomendação n.º 205 da OIT sobre o Emprego e Trabalho Digno ao serviço da Paz e da Resiliência, 2017, fornecem um quadro normativo único que se concentra em medidas relacionadas com o mundo do trabalho para evitar e responder aos efeitos devastadores dos conflitos e catástrofes nas economias e sociedades, prestando especial atenção aos grupos vulneráveis da população, como as crianças, os jovens, as mulheres e as pessoas deslocadas.

Promoção de uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis

162. Cerca de 59 por cento do total dos empregos em África estão ligados à agricultura, exploração florestal, pescas, transformação de produtos alimentares, energias renováveis e gestão da água, pelo que dependem directamente do ecossistema⁵³.

Figura 5. Evolução da produção agrícola em 2050: Mudanças climáticas em relação ao cenário de referência



Fonte: Fundo das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação (FAO), 2018

163. Os efeitos das alterações climáticas irão alterar a estrutura do emprego e provocar a migração da mão-de-obra; surgirão novos postos de trabalho e novas categorias de funções, outras irão desaparecer ou tornar-se insustentáveis e as empresas terão de encontrar formas diferentes de organizar o trabalho e a produção.

164. Durante o período DAA, foram (ou estão a ser) implementados projectos de Empregos Verdes da OIT⁵⁴ em vários países africanos, nomeadamente a África do Sul,

⁵³ OIT: *World Economic and Social Outlook* (2018).

⁵⁴ O programa "Empregos Verdes" da OIT promove operacionalmente o "verdeamento" das empresas, das práticas no local de trabalho e do mercado de trabalho no seu conjunto. Estes esforços procuram

Burkina Faso, Gana, Egípto, Maurícia, Namíbia, Quênia, Senegal, República Unida da Tanzânia, Tunísia, Uganda e Zimbábue.

165. A OIT é membro da Parceria para Acção na Economia Verde (PAGE), que reúne várias agências das Nações Unidas (PNUE, OIT, PNUD, ONUDI, UNITAR), agências bilaterais e organizações não governamentais (ONG) especializadas; a parceria é financiada por vários doadores e visa colocar a sustentabilidade no centro da política e prática económica. Cinco países africanos estão actualmente abrangidos pelo PAGE: África do Sul, Burkina Faso, Gana, Maurícia e Senegal.

166. Em Maio de 2019, a Conferência Regional “Criar um Futuro do Trabalho Sustentável e uma Transição Justa para uma Economia Azul nos Estados Insulares Africanos”, organizada pelas Seicheles, adoptou um documento final com elementos de base programáticos para acções sobre a “economia azul”, a fim de promover a utilização sustentável dos recursos marinhos para o crescimento económico, aumento dos meios de subsistência e dos empregos.

Aumento da Coerência das Políticas e da Coordenação Interministerial

167. Na perspectiva da OIT, a busca de coerência das políticas visa a formulação e adopção de pastas de políticas que aumentem a coerência entre os objectivos de crescimento económico e a geração de trabalho digno para todos⁵⁵. Para isso, é necessária uma estreita coordenação entre os diferentes ministérios, por exemplo, os que têm a cargo o trabalho, as questões sociais, a saúde, as finanças, o planeamento e a economia, mas também, dependendo da estrutura da economia nacional, os ministérios responsáveis pela agricultura, a exploração mineira, a indústria, o turismo e outros. Essa coordenação interministerial permitiria:

- a) a inter-relação e mutualidade de apoio dos objectivos de crescimento sustentável, equidade, emprego e trabalho digno;
- b) um conjunto de políticas mais abrangente e melhor sequenciação para alcançar estes objectivos; e
- c) criação de mais espaço político para implementar as prioridades políticas nacionais⁵⁶.

criar oportunidades de emprego digno, aumentar a eficiência dos recursos e construir sociedades sustentáveis com baixas emissões de carbono. Por empregos verdes entende-se “empregos dignos que contribuam para preservar ou restaurar o ambiente”, quer sejam nos sectores tradicionais, como a agricultura, as indústrias transformadoras e a construção, ou em novos sectores verdes emergentes, como as energias renováveis e a eficiência energética

⁵⁵ O objectivo de coerência das políticas está encerrado na Meta 17.14 dos ODS: "Aumentar a coerência das políticas para o desenvolvimento sustentável", mas, neste contexto, "coerência" significa a busca simultânea das três dimensões do desenvolvimento sustentável: económica, social e ambiental.

⁵⁶ OIT: *Policy coherence initiative* (2018).

A Declaração sobre as EMN

A quinta edição da Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social ([Declaração sobre as EMN](#)) foi adoptada em Março de 2017 pelo Conselho de Administração da OIT para dar resposta às novas realidades económicas, incluindo o aumento dos investimento e do comércio internacionais, e ao crescimento das cadeias de fornecimento mundiais. A Declaração proporciona "orientações para aumentar os efeitos sociais e laborais positivos das operações e administração das empresas multinacionais, a fim de alcançar o trabalho digno para todos, um objectivo universal reconhecido na Agenda de 2030".

168. Em muitos casos, essa coerência de políticas exigiria ainda a participação não só dos parceiros sociais, mas também dos parceiros de desenvolvimento.

169. Muitos países africanos, principalmente nas regiões francófonas, estabeleceram Conselhos Económicos e Sociais Nacionais, o que pode, como por vezes já acontece, desempenhar um papel importante na construção de coerência das políticas em torno da Agenda do Trabalho Digno. Não obstante, são necessários mais esforços para reforçar a coerência das políticas e a coordenação interministerial, de forma a favorecer o crescimento económico com maior elasticidade do emprego e mais protecção social e, também, os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a qualidade do trabalho na economia informal e rural e outros aspectos relacionados com o trabalho digno.

O Papel do Secretariado na Implementação da Declaração de Adis Abeba

Quadro 7. Pasta de cooperação para o desenvolvimento em África da OIT

	2015	2019
Número de projectos*	250	167
Orçamento anual total (milhões)	63,2	89,4
Dimensão média dos projectos ('000)	252,8	535,3
Taxa de implementação (2015-18)	84,7%	71,1%

* Neste quadro, o termo "projecto" também inclui destacamentos e funcionários subalternos (junior professional officers).
Fonte: ILO, 2019.

Formulação e Implementação de PNTDs

170. Os PNTDs foram criados pela OIT como veículo principal de implementação do apoio da OIT aos países. Os PNTDs têm dois objectivos principais: promovem o trabalho digno como componente essencial das estratégias de desenvolvimento nacionais e organizam os conhecimentos, instrumentos, defesa e cooperação da OIT ao serviço de mandantes tripartidos num quadro baseado em resultados para fazer avançar a Agenda do Trabalho Digno. O tripartismo e o diálogo social estão no centro do planeamento e da implementação de um programa coerente e integrado de assistência da OIT aos mandantes nos Estados-membros. Os PNTDs contêm estratégias integradas e equilibradas para cumprir os objectivos estratégicos da OIT em torno de prioridades identificadas pelos mandantes nacionais tripartidos, conforme o contexto específico do país.

171. Em Fevereiro de 2016, existiam 25 PNTDs activos no continente. Em Outubro de 2019, havia 19 PNTDs activos em África, enquanto outros 22 estavam em preparação (de um total mundial de 50 PNTDs activos e 42 em preparação). Além disso, existe um Programa de Trabalho Decente sub-regional para a SADC e um em elaboração para a CEDEAO.

Acção de Apoio do Secretariado à DAA

172. No parágrafo 17, a DAA solicitava o apoio do Secretariado à implementação da DAA por meio de 14 medidas. O quadro adiante resume a acção do Secretariado relativamente à DAA desde Dezembro de 2015:

Quadro 8. Resumo das principais acções do Secretariado em relação à DAA

Recomendação da DAA	Principais Acções do Secretariado
Alinhar o seu programa em África com a Declaração e o Plano de Acção da União Africana sobre Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo e, também, com a Agenda 2063 da União Africana;	Este alinhamento foi realizado de forma coerente, designadamente em conjunto com a formulação de PNTDs, contendo todos referências ao Plano de Acção "Ouagadougou +10" e à Agenda 2063
Promover sinergias com as organizações e instituições regionais, em particular, a Comissão da União Africana (CUA), a Nova Parceria para o Desenvolvimento Africano (NEPAD), a Comissão Económica das Nações Unidas para África (UNECA) e o Banco Africano de Desenvolvimento (BAD), em questões de macroeconomia, mercado de trabalho, emprego, protecção social e direitos dos trabalhadores;	A OIT celebrou acordos de parceria formal com o BAD, a CUA, a UNECA e, em Novembro de 2018, com a NEPAD. Foi ainda celebrada uma parceria com o BAD sobre a África Central. Muitos escritórios locais da OIT relatam uma estreita cooperação com os escritórios nacionais do BAD e, entre 2015 e 2019, o BAD financiou cinco projectos da OIT num montante total de USD 6,9 milhões. Além disso, a OIT, a CUA e a UNECA estão a implementar, juntamente com a Organização Internacional das Migrações (OIM), um Programa Conjunto sobre Governação da Migração de Mão-de-Obra . Estas parcerias a nível continental facilitaram a formação de muitas empresas comuns no terreno e contribuíram muito para a popularização da Agenda do Trabalho Digno na região de África (por exemplo, o BAD, em vários aspectos).
Trabalhar com as organizações regionais e sub-regionais de empregadores e de trabalhadores sobre os novos quadros de desenvolvimento;	Os diversos escritórios locais da OIT relatam actividades conjuntas com as organizações de empregadores e de trabalhadores da África Ocidental (FOPAO e OTUWA), da África Oriental (EAEO e EATUC) e da África Austral (SPSF e SATUCC), mas essas actividades não estão necessariamente ligadas aos "novos quadros de desenvolvimento". Existe uma cooperação estreita e regular entre o Escritório Regional da OIT para África e as organizações regionais de empregadores e de

Recomendação da DAA	Principais Acções do Secretariado
<p>Colaborar com o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional (FMI) com vista a alcançar a coerência das políticas relativas ao trabalho digno para um desenvolvimento sustentável;</p>	<p>trabalhadores (BUSINESS-Africa, OUSA e CSI-África).</p> <p>Há uma estreita cooperação entre o Banco Mundial/FMI e os escritórios locais da OIT, particularmente em países onde a OIT está instalada. Essa cooperação é facilitada pelo facto de o Banco Mundial, a nível global, se ter tornado muito mais atento à Agenda do Trabalho Digno desde a introdução de um domínio de intervenção intitulado "empregos e desenvolvimento". Entre 2015 e 2019, o Grupo Banco Mundial financiou cinco projectos da OIT em África.</p>
<p>Contribuir para a integração económica regional, prestando consultoria e apoio às Comunidades Económicas Regionais Africanas em questões como comércio e investimento, livre circulação de pessoas, portabilidade dos benefícios da protecção social, reconhecimento de aptidões e normas de trabalho.;</p>	<p>A OIT celebrou acordos de parceria formal com cinco dos oito Comitês Económicos Regionais reconhecidos pela UA: EAC, ECCAS, CEDEAO, IGAD e SADC; os memorandos de entendimento com a EAC e a SADC foram renovados em 2018 e 2019, respectivamente. Além disso, foi acordado um Programa para o Trabalho Digno com a SADC, estando outros dois em fase de elaboração com a CAO e a CEDEAO. Em termos gerais, a cooperação entre as CER e a OIT intensificou-se bastante durante o período DAA.</p>
<p>Facilitar a implementação do Programa Conjunto CUA/OIT/OIM/CEA sobre Administração da Migração Laboral para o Desenvolvimento e a Integração em África (PCML).</p>	<p>Este programa ficou plenamente operacional em três sub-regiões africanas, nomeadamente, África Ocidental (CEDEAO), África Oriental (CAO) e África Austral (SADC). Tem o apoio financeiro da Suécia, com um subsídio de USD 9 milhões, e da União Europeia em colaboração com o Centro Internacional para o Desenvolvimento das Políticas Migratórias, com um subsídio de USD 2,7 milhões.</p>
<p>Proporcionar aos constituintes investigação, análise e consultoria técnica baseadas em dados sobre questões relacionadas com a Agenda do Trabalho Digno, por exemplo, a metodologia EESE (Ambiente Favorável a Empresas Sustentáveis);</p>	<p>Este elemento do trabalho foi abordado atrás, sob o título "Melhorar o ambiente para empresas sustentáveis". Além disso, o Secretariado realizou muitas iniciativas para reforço das capacidades e prestou serviços de consultoria sobre todos os aspectos relacionados com a Agenda do Trabalho Digno.</p>
<p>Promover a cooperação Sul-Sul como meio de facilitar o intercâmbio de experiências, a partilha de boas práticas e a aprendizagem mútua entre países da região e em cooperação com outras regiões.</p>	<p>A cooperação Sul-Sul concretiza-se pela interacção entre a OIT e as organizações continentais e regionais; além disso, vários escritórios locais da OIT facilitaram a formação de empresas comuns entre países africanos e economias emergentes, como o Brasil e a China, e organizaram visitas de estudo dentro e fora do continente. Em 2017, o Escritório Regional da OIT para África elaborou um documento de estratégia intitulado: "South-South Cooperation for Decent Work in Africa – A Framework for Action" que foi validado em Maio de 2017, na sequência de um seminário tripartido em Casablanca. Em 2018, oito países africanos, designadamente, Congo, Mali, Mauritânia, República Centro Africana, República Democrática do Congo, Senegal, Serra Leoa, e</p>

Recomendação da DAA	Principais Acções do Secretariado
<p>Reforçar a capacidade dos constituintes para darem um contributo efectivo ao trabalho digno para um desenvolvimento sustentável e inclusivo, através da intensificação do diálogo social, da negociação colectiva e outras questões políticas, servindo-se de instituições como o Centro Internacional de Formação (CIF) da OIT, em Turim;</p>	<p>Tunísia beneficiaram de uma aprendizagem entre pares em prol dos ODS.</p> <p>Todos os escritórios locais da OIT reportaram iniciativas abrangentes para o reforço de capacidades dos constituintes a nível nacional, em áreas muito diversificadas do mundo do trabalho; muitas vezes, estas medidas foram implementadas com ou através do CIF de Turim e com o apoio de unidades relevantes da sede. É animador verificar que numerosos países combinaram essas diligências de reforço das capacidades com a formulação, implementação ou supervisão de PNTDs, aumentando assim a orientação dessas diligências para a produção de resultados.</p>
<p>Promover a ratificação e implementação das Convenções relativas aos princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores, a ratificação de outras Convenções da OIT actualizadas e a aplicação de todas as outras Convenções da OIT ratificadas, através de programas de acção, cooperação para o desenvolvimento e campanhas de promoção.</p>	<p>Além da promoção das normas laborais atrás referida, a promoção de princípios e direitos fundamentais, em particular os relacionados com o trabalho infantil e o trabalho forçado, foi suportada por iniciativas de cooperação para o desenvolvimento. Entre 2015 e 2019, a OIT implementou 43 projectos num montante total de USD 24,7 milhões, ligados ao resultado de políticas de combate a “formas de trabalho inaceitáveis”, e 12 projectos num montante total de USD 6,3 milhões, ligados à “aplicação das normas”. Muitos outros projectos da OIT também promovem as normas laborais, embora possam estar ligados a resultados de outras políticas. Um projecto regional recentemente aprovado sobre trabalho infantil nas cadeias de abastecimento adoptou um modelo de intervenção integrada que fomenta a sustentabilidade. A formulação do plano de acção decenal da UA para a erradicação do trabalho infantil, trabalho forçado, tráfico de seres humanos e escravidão moderna em África (2020-30) é uma boa oportunidade para a OIT reforçar a sua colaboração com a UA.</p>
<p>Intensificar os seus esforços para promover a Declaração sobre as EMN da OIT, com forte destaque da prestação de apoio aos constituintes tripartidos a nível nacional, parcerias com outros actores relevantes e mediação do intercâmbio de experiências;</p>	<p>Foram relatadas algumas actividades inscritas nesta medida. Foi realizada uma rápida avaliação das questões de mão-de-obra e emprego nas EMN na Namíbia, África do Sul, Zâmbia e Zimbábue; o escritório da OIT para a África Oriental traduziu a Declaração sobre as EMN para kiswahili; a Côte d'Ivoire e o Senegal implementaram um projecto de financiado pela França e especificamente concebido para promover a Declaração sobre as EMN; realizaram-se ainda iniciativas isoladas para reforço de capacidades, no Burkina Faso, Egipto, Gana, Lesoto, Maurítânia e Serra Leoa. O Conselho do Trabalho e do Diálogo Social da União Económica e Monetária da África Ocidental (UEMOA) decidiu dedicar a quinta reunião da sua Comissão do Diálogo Social à Declaração sobre as EMN.</p>
<p>Elaborar e implementar, em consulta com os constituintes, uma nova geração de PNTDs que sejam</p>	<p>Esta questão foi abordada atrás, na secção “Formulação e Implementação de PNTDs”.</p>

Recomendação da DAA	Principais Acções do Secretariado
<p>alinhados com a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, a Agenda 2063 da União Africana e a Declaração da União Africana sobre Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo.</p>	
<p>Alargar o seu programa de cooperação para o desenvolvimento no continente e reforçar os seus esforços de mobilização de recursos, inclusive pela mobilização de recursos internos.</p>	<p>No que diz respeito à mobilização de recursos internos, entre 2015 e 2019, o Secretariado já implementou 20 projectos financiados por fundos fiduciários directos de nove governos, num montante total de USD 15,5 milhões; seis desses projectos, num total de USD 12,5 milhões, localizaram-se na África do Sul e foram financiados pelo próprio país*.</p> <p>Como indicado atrás, o montante total dos recursos atribuídos em África à cooperação para o desenvolvimento aumentou 112 por cento entre 2015 e 2019.</p>
<p>Ampliar o envolvimento do Secretariado nos Estados Frágeis de África, com base da estratégia-quadro apresentada na 13.ª RRA, que apela à promoção de instituições e mecanismos para a criação de empregos de qualidade e meios de subsistência, à promoção da protecção social e ao avanço da equidade e dos direitos dos trabalhadores.</p>	<p>Com financiamento da CSOR, o Secretariado está a implementar actividades na República Centro-Africana, Comores, Libéria, Serra Leoa e Somália, que são membros do grupo “g7+” de Estados autodeclarados frágeis (com os quais a OIT assinou um acordo em 2014). O Secretariado está a implementar actividades também no Mali e no Níger. Além disso, em Abril de 2019, a OIT concebeu um programa de apoio abrangente para a Líbia, para o qual estão a ser mobilizados recursos. Em Julho de 2016, a OIT concebeu ainda uma estratégia operacional para promover o trabalho digno nos Estados frágeis, com base na estratégia apresentada na 13.ª RRA.</p>
<p>* Os outros países que forneceram financiamento interno durante o período do DAA foram: Benim, Camarões, Egipto, Mali, Moçambique, República Democrática do Congo, República Unida da Tanzânia e Sudão.</p>	