

SC13680

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

---

Addis Ababa, ETHIOPIA. P. O. Box 3243 Tel: 5517 700 Fax: 5517844

[www.africa-union.org](http://www.africa-union.org)

---

## **CONFERÊNCIA DA UNIÃO**

Vigésima Quarta Sessão Ordinária

30 –31 de Janeiro de 2015

Adis Abeba, ETIÓPIA

**Assembly/AU/20 (XXIV)**

**Original: Inglês**

**RELATÓRIO SOBRE O ACOMPANHAMENTO DA CIMEIRA DE  
OUAGADOUGOU DE 2004: EMPREGO, ERRADICAÇÃO DA  
POBREZA E DESENVOLVIMENTO INCLUSIVO EM ÁFRICA**

**RELATÓRIO SOBRE O ACOMPANHAMENTO DA CIMEIRA DE OUAGADOUGOU DE 2004: EMPREGO, ERRADICAÇÃO DA POBREZA E DESENVOLVIMENTO INCLUSIVO EM ÁFRICA**

**NOTA INTRODUTÓRIA**

1. Em Setembro de 2004, a Cimeira Extraordinária da União Africana (UA) sobre o Emprego e Redução da Pobreza em África, realizada em Ouagadougou, adoptou uma Declaração, um Plano de Acção e um Mecanismo de Acompanhamento da Implementação, Monitorização e Avaliação.

2. Depois de dez anos de implementação caracterizada por quatro relatórios de acompanhamento bienais e dois abrangentes, a 19ª Sessão Ordinária do Conselho Executivo da UA decidiu (EX.CL/Dec.648 (XIX)) realizar uma Sessão Especial da Comissão dos Assuntos Laborais e Sociais (CTAS) com o objectivo de avaliar a implementação da Declaração e do Plano de Acção de Ouagadougou de 2004 para a Promoção do Emprego e Redução da Pobreza. A referida Sessão Especial, realizou-se em Windhoek, Namíbia, em Abril de 2014, a fim de preparar uma Sessão Extraordinária da Conferência em Ouagadougou (Ouaga+10) agendada para Setembro de 2014, de acordo com a Decisão da Conferência Assembly/AU/Dec.498 (XXII)). A sessão apreciou o Segundo Relatório Abrangente de Acompanhamento sobre a Implementação da Declaração e do Plano de Acção de Ouagadougou de 2004, bem como os novos instrumentos de política para a próxima década.

3. Esperava-se que a Cimeira Extraordinária adoptasse uma Declaração e um Plano de Acção sobre o Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo, bem como o seu Mecanismo de Acompanhamento, um Programa sobre Migração Laboral e um Quadro de Parcerias Público-Privadas sobre Criação de Postos de Trabalho e Desenvolvimento Inclusivo. Ao pedido do país anfitrião, a Cimeira foi adiada *sine die*, como resultado da eclosão da epidemia de Ébola na região e de uma decisão subsequente do Secretariado da CEDEAO de suspender as reuniões regionais.

4. Os principais desafios na implementação Plano de Acção de Ouagadougou de 2004 foram os seguintes:

- (i) um grande número de Áreas Prioritárias Principais, Estratégias e Recomendações;
- (ii) a falta de recursos financeiros a todos os níveis;
- (iii) a fraqueza das instituições do mercado de trabalho;
- (iv) a persistente pouca vontade política com compromissos concretos;
- (v) fraca coordenação entre instituições afectadas pelos desafios do mercado laboral. No que diz respeito aos desafios referidos, as Comunidades Económicas Regionais (CER) deveriam ter desempenhado um papel central no processo de implementação do Plano de Acção, mas não possuíam a capacidade humana necessária para o efeito.

5. A avaliação do progresso registado feita pelo Segundo Relatório de Acompanhamento da Implementação (Abril de 2014) fez, dentre outras, as seguintes recomendações para futura definição de políticas:

- (i) fazer face ao desafio persistente do desemprego e subemprego, em particular de jovens e mulheres;
- (ii) integrar as principais Áreas Prioritárias;
- (iii) intensificar o nível de Compromisso Político;
- (iv) necessidade de coerência política e institucional para melhor coordenação e eficiência;
- (v) necessidade de maior e melhor coordenação do envolvimento das CER e dos parceiros internacionais;
- (vi) necessidade de reformar o sistema de ensino técnico-profissional;
- (vii) necessidade de intensificação da mobilização e alocação de recursos com base nos objectivos nacionais;
- (viii) necessidade de reforço do Mecanismo de Acompanhamento para Implementação, Monitorização e Avaliação, com metas e indicadores para uma política baseada em resultados;
- (ix) necessidade de acelerar a extensão da protecção social para os trabalhadores da economia informal e rural; e
- (x) necessidade de desenvolver uma integração da migração laboral e económica regional.

6. No processo de implementação do Plano de Acção de Ouagadougou de 2004, foi desenvolvido um conjunto de outros instrumentos políticos e programas/projectos direccionados. Tendo preocupação do facto de que a África é a região menos produtiva do mundo, o Conselho Executivo da UA empenhou-se numa estratégia em duas vertentes, através da adopção da Agenda de Produtividade para a África, juntamente com as Directrizes do Diálogo Social. Em harmonia com a Área Prioritária 4 do Plano de Acção de Ouagadougou 2004, foram aprovados dois instrumentos: o Programa de Melhoria da Economia Informal e do Plano de Protecção Social para os Trabalhadores da Economia Informal e Rural (SPIREWORK). Eles reflectem a prioridade da Liderança Política da UA para o crescimento inclusivo, equidade e respeito pelos direitos de todas as categorias de trabalhadores no mercado de trabalho, dominado pelos sectores da economia informal e rural.

7. Para alcançar os objectivos acima mencionados, as áreas políticas de Ouagadougou+10 concentrar-se-á em seis (6) Principais Áreas Prioritárias:

- (i) Liderança Política, Prestação de Contas e boa Governação;
- (ii) Emprego para Jovens e Mulheres;
- (iii) Protecção Social e Produtividade para Crescimento Sustentável e Inclusivo;
- (iv) Instituições do Mercado Laboral Funcionais e Inclusivas;
- (v) Migração Laboral e Integração Económica Regional; e
- (vi) Parcerias e Mobilização de Recursos.

8. Considerando a demanda persistente de rápida integração da juventude no mercado de trabalho, tendo em conta o imperativo de preparar para a implementação imediata da Agenda da UA 2063 e do seu Primeiro Programa Decenal, que abrange importantes objectivos e metas em matéria de emprego, protecção e segurança social para o desenvolvimento inclusivo e bem-estar dos povos africanos, a Comissão propôs a apresentar os Instrumentos Políticos Ouaga+10 à Sessão Ordinária da Conferência agendada para Janeiro de 2015 em Adis Abeba.

9. Espera-se que a Conferência aprove os seguintes instrumentos:
- (i) Declaração sobre o Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo;
  - (ii) Plano de Acção Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo, integrando as seis principais áreas prioritárias;
  - (iii) Mecanismo de Acompanhamento;
  - (iv) Programa sobre Migração e Integração Regional; e
  - (v) Quadro de Parcerias Público-Privadas sobre Criação de Postos de Trabalho e Desenvolvimento Inclusivo.

**PLANO DE ACÇÃO SOBRE EMPREGO, ERRADICAÇÃO  
DA POBREZA E DESENVOLVIMENTO INCLUSIVO  
EM ÁFRICA**

SA12789  
AFRICAN UNION



UNION AFRICAINE  
UNIÃO AFRICANA

الاتحاد الأفريقي

---

Adis Abeba, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telefone 517 Fax: 517844

---

**CIMEIRA EXTRAORDINÁRIA DA UNIÃO AFRICANA SOBRE O  
EMPREGO, ERRADICAÇÃO DA POBREZA E DESENVOLVIMENTO  
INCLUSIVO**

**DE 3 A 7 DE SETEMBRO DE 2014**

**OUAGADOUGOU, BURKINA FASO**

*Tema: “Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo”*

**PLANO DE ACÇÃO SOBRE EMPREGO, ERRADICAÇÃO  
DA POBREZA E DESENVOLVIMENTO INCLUSIVO  
EM ÁFRICA**

**Contexto/Introdução:**

1. Em 2004, a Cimeira Extraordinária dos Chefes de Estado e de Governo da União Africana aprovou a Declaração e o Plano de Acção sobre o Emprego e o Alívio da Pobreza, com o seu Mecanismo de Seguimento. Depois de dez anos de implementação, os desafios de altos níveis de desemprego e de sub-emprego continuam ainda prevaletentes. A avaliação da Cimeira Extraordinária de Ouagadougou de 2004 sublinha o seguinte: a implementação foi limitada pela fraca capacidade institucional ao nível nacional, regional e continental, recursos financeiros limitados, fraca capacitação e a gama variada de Áreas Prioritárias Chave contidas no Plano de Acção. Outros factores relacionam-se com a falta de metas e indicadores que facilitarão a planificação e seguimento pelos Estados Membros, e para a coordenação fraca com as actividades levadas a cabo pelos parceiros de desenvolvimento internacional.

2. Durante o período de implementação, os líderes políticos da UA enfatizaram a importância dos tópicos estratégicos tais como a protecção social para a economia informal e para os trabalhadores rurais, o melhoramento da produtividade em particular nas PME e no sector privado, formalização da economia informal, migração laboral e a necessidade de reforçar a cooperação técnica nas questões de emprego entre os Estados Membros.

3. Subsequentemente, na nova Década de compromisso ao trabalho, a protecção social e de emprego, as seguintes seis Áreas Prioritárias Chave foram seleccionadas para um enfoque especial:

- a. Liderança Política, Prestação de Contas e Boa Governação
- b. Emprego de Mulheres e Jovens
- c. Protecção Social e Produtividade para o Crescimento Inclusivo e Sustentável
- d. Instituições de Mercado de Trabalho Inclusivas e bem funcionais
- e. Migração Laboral e Integração Económica Regional
- f. Parceira e Mobilização de Recursos

4. Com o objectivo de facilitar a implementação efectiva do novo compromisso consagrado no presente Plano de Acção, um número limitado de estratégias estão articuladas para as seis áreas prioritárias chave, e os papéis estão atribuídos a diferentes níveis de responsabilidade. O Plano de Acção será implementado através de programas periódicos que serão partilhados com os parceiros de desenvolvimento internacional através de fóruns apropriados em todos os níveis. A abordagem da implementação está criada com o princípio da subsidiariedade, que coloca as CER no banco da direcção.

**1ª Área Prioritária-chave: Liderança Política, Prestação de Contas e Boa Governação**

**Resultados Esperados:** Compromisso da Liderança política ao Alto Nível para alcançar um crescimento inclusivo de base ampla para erradicar pobreza em trabalhadores, alcançar emprego pleno e produtivo, trabalho decente e garantir a coesão social no contexto da Agenda de Desenvolvimento pós-2015, a Agenda 2063 da UA e a realização da Agenda dos Objectivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).

**Estratégias:**

**Por Estados Membros:**

- a. Estabelecer uma Revisão e Orientação Política de Alto Nível ao nível Ministerial para sustentar e dirigir o engajamento político e apoiar as estratégias e políticas de emprego nacionais abrangentes;
- b. Perceber a coerência das políticas, através do desenvolvimento e implementação de políticas de desenvolvimento macro-económico sectorial e pró-emprego, bem como as políticas de emprego e do mercado laboral para promover um crescimento inclusivo de base ampla e da erradicação da pobreza, através do aumento dos seus resultados de emprego e da produtividade para o crescimento. Inclusão de emprego em todas as estratégias sectoriais e desenvolver mecanismos de coordenação e de execução institucional eficazes; integrar plenamente as políticas de emprego em quadros nacionais de orçamento, bem como nos quadros de monitorização e avaliação; e combater as más práticas, tais como a corrupção que restringe o potencial de criação de emprego produtivo do sector privado e do investimento;
- c. Promover a transformação estrutural e de agregação de valores para a criação e desenvolvimento competitivo de empregos produtivos a longo prazo;
- d. Adoptar um papel de Estado no desenvolvimento de atrair, orientar os investimentos directos em sectores intensivos de emprego e de produtividade, promovendo um ambiente de negócios favorável e de estabilidade económica;
- e. Integrar e traduzir as políticas laborais em quadros jurídicos legais para uma abordagem efectiva com Base em Direitos para as políticas laborais;
- f. Criar coerência institucional sobre a governação do mercado laboral, aumentando a coerência orgânica entre as principais funções do mercado laboral de Trabalho, do Emprego, FTP e de desenvolvimento de competências;
- g. Aumentar a dotação orçamental adequada para as políticas e programas de emprego, como parte do quadro macro, tal como o Quadro de Despesas a Médio Prazo;
- h. Desenvolver e fortalecer o sistema de informação do mercado laboral para a elaboração, implementação, monitorização e avaliação de política informada;
- i. Fortalecer o ambiente de negócios para permitir investimentos e transferência de tecnologia em sectores com alta intensidade de mão-de-obra e para impulsionar um sector privado liderado por crescimento que poderia aumentar as oportunidades de emprego;
- j. Fortalecer as políticas de planificação dos recursos humanos, especialmente em áreas fundamentais como da saúde, da educação onde a escassez de mão-de-obra pode ser prejudicial para o desenvolvimento humano e inclusivo;
- k. Criar e fortalecer as instituições de diálogo social para uma participação de base ampla, inclusive em questões relacionadas com a prestação de contas e transparência no que diz respeito ao emprego, crescimento rico em emprego, a protecção social, a produtividade e a erradicação da pobreza, entre outras questões.



**Pela CUA e CER:**

- a. Garantir a prestação regular de contas na Conferência dos Chefes de Estado por meio de análises de progressos bienais sobre a implementação das Principais Áreas prioritárias pelos Estados-Membros e as Comunidades Económicas Regionais, uma Avaliação Intercalar em 2019 e uma avaliação final em 2024;
- b. Utilizar os mecanismos existentes de prestação de contas da UA, bem como as iniciativas voluntárias, tais como o MARP no sentido de rever os instrumentos regionais e quadros, e proporcionar aos Estados-Membros um espaço político adequado de forma a prosseguir dois objectivos de promoção do crescimento rico em emprego e de garantir a estabilidade económica;
- c. Apoiar os Estados Membros, em colaboração com os parceiros de desenvolvimento e sociais, a desenvolverem e fortalecerem os seus sistemas nacionais de informação do mercado laboral e a desenvolverem os sistemas de informação do mercado laboral regional e continental, que se baseiam em sistemas nacionais;
- d. Desenvolver e implementar ferramentas para medir e informar sobre a exclusão social, com o apoio técnico das agências da ONU e especialistas independentes;
- e. Fortalecer a governação política e económica através da criação de plataformas que permitam aos cidadãos e actores não estatais (ONGs), associações da sociedade civil, organizações de base comunitária) para levantarem as suas vozes sobre questões relativas à prestação de contas e transparência no que diz respeito ao emprego e crescimento inclusivo.

**2ª Área Prioritária-chave: Emprego para Mulheres e Jovens**

**Resultados Esperados:** Redução de desemprego, sub-emprego e vulnerabilidade de Jovens e Mulheres

**Estratégias:**

**Pelos Estados Membros:**

- a. Inclusão do emprego de jovens e das mulheres nas políticas sectoriais macroeconómicas e no mercado laboral para endereçarem as suas necessidades peculiares, cientes do facto de que nem a juventude, nem as mulheres constituem grupos homogéneos;
- b. Apoiar à participação da Juventude e das mulheres no diálogo de políticas em matéria de emprego e outras políticas relacionadas;
- c. Promover uma abordagem integrada; ligar as políticas laborais, redução da pobreza e de desenvolvimento inclusivo, para reduzir o elevado nível de pobreza de jovens e de mulheres; em conjunto com os parceiros sociais e com as agências da ONU;
- d. Desenvolver pacotes feitos à medida e abrangentes de políticas de mercado laboral que abordam tanto a procura e do lado da oferta do mercado laboral; Os Estados Membros devem seleccionar e adaptar as medidas políticas activas do mercado laboral apropriadas que atendam às suas circunstâncias, incluindo por exemplo, sistemas de formação de mercado laboral, programas públicos de emprego, subsídios

salariais, os serviços de emprego que oferecem a procura de emprego e serviços de orientação de carreira correspondentes, fundos de formação e laborais, etc;

- e. Tomar medidas urgentes para melhorar e aumentar a capacidade de resposta da educação e de sistemas de formação para as necessidades actuais e futuras do mercado laboral a fim de resolver a desadequação de habilidades estruturais e persistentes; e realizar urgentemente a identificação e previsão de necessidades de competências para a adequação efectiva das competências de oferta e da demanda na economia formal e informal; para abordar a duração longa do desemprego de jovens e das mulheres, particularmente as mais jovens e as que estão nas zonas rurais;
- f. Desenvolver parcerias público-privadas inovadoras, incluindo o fornecimento de incentivos no desenvolvimento de competências e criar plataformas para o diálogo contínuo entre as instituições de formação e de negócios;
- g. Criar programas para o reconhecimento de habilidades e de competências bem como plataformas funcionais para participação e inclusão significativa de jovens e mulheres em todas as esferas sócio económicas e políticas;
- h. Proporcionar uma administração como Governos nacionais e atingir a coerência política nos Quadros de Certificação Nacionais e Regionais para a Educação e Formação Profissional, bem como o desenvolvimento dos Planos de Acção de Emprego de Jovens em todos sectores Nacionais e Regionais;
- i. Promover e implementar uma abordagem de percursos para a educação e formação para dissipar a percepção negativa da formação técnica e profissional;
- j. Apoiar o auto-emprego e empreendedorismo dos Jovens e das mulheres, através duma melhor formação em competências básicas de negócios e um ambiente de negócios que é sensível às necessidades e expectativas dos jovens e das mulheres, garantindo o fornecimento de pacotes completos que incluem formação de habilidades, desenvolvimento empresarial, o acesso ao financiamento, mercados, orientação, bem como outros serviços de desenvolvimento empresarial;
- k. Apoiar o empreendedorismo social e às empresas, em particular, as cooperativas como empresas de negócios sustentáveis e bem-sucedidas e melhorar a facilidade de fazer negócios contribuindo para a geração de emprego, bases de protecção social, a redução da vulnerabilidade, crescimento inclusivo e erradicação da pobreza; o apoio deve ser alargado ao sector social das ONG, OBC e as Organizações religiosas como meio de promover o crescimento inclusivo, através de intervenções de protecção social e de emprego;
- l. Promover a inclusão social das mulheres e jovens nas zonas rurais para aliviar constrangimentos conforme estão representados por falta de acesso às finanças por parte das empresas, famílias e indivíduos, com o foco na exploração de serviços financeiros inovadores (tais como poupanças, seguros, crédito, transferências monetárias);
- m. Desenvolver e implementar políticas de compras preferenciais e promover o acesso ao mercado de apoio a jovens e mulheres de negócios;
- n. Promover ligações atrás e a frente entre as empresas de investimento directo estrangeiro com as empresas locais enfatizando nos conteúdos locais;

- o.** Optimizar a participação da força de trabalho feminino e o empoderamento da mulher através de promoção da igualdade de acesso ao trabalho e a melhoria das condições de trabalho para as mulheres; e aplicar a Decisão EX/CL/117 (V) e a Declaração sobre a Igualdade de Género em África, adoptada pela Quinta Sessão Ordinária do Conselho Executivo e da Terceira Sessão Ordinária da Conferência dos Chefes de Estado e de Governo;
- p.** Providenciar incentivos fiscais e sociais adequados para apoiar a criação de emprego para jovens e mulheres nas Micro, Pequenas e Médias Empresas, na Agricultura, Economia Informal, Indústrias Culturais, e as carreiras relacionados com as artes e com os serviços, em particular os serviços baseados nas TIC;
- q.** Desenvolver planos de desenvolvimento de recursos humanos abrangentes que avaliam continuamente, que fazem previsão e planeiam os requisitos das competências do mercado laboral e alimentam aos sistemas de formação;
- r.** Desenvolver e/ou reforçar a informação abrangente do mercado laboral com o género e a juventude totalmente integrados;
- s.** Apoiar e fortalecer as instituições que podem ajudar os jovens recém-operadores ao mercado laboral, incluindo o trabalho baseado na escola e bazares de carreira e outras iniciativas de geração de rendimento;
- t.** Promover uma abordagem integrada que liga as políticas de emprego, redução da pobreza e de desenvolvimento inclusivo para reduzir o elevado nível da pobreza de jovens e de mulheres, com um enfoque particular nas categorias mais vulneráveis, incluindo as pessoas portadoras de deficiências, VIH e SIDA, a Tuberculose e a malária.

**Por CUA e as CER:**

- a.** Inclusão do emprego dos jovens e das mulheres na **NEPAD, CAADP, PIDA, AIDA** e outros programas pertinentes da UA;
- b.** Melhorar o espaço de Diálogo Político no âmbito dos órgãos políticos da UA para apoiar a visão comum e o compromisso sustentado sobre o emprego dos juventude e das mulheres na promoção de políticas especiais numa abordagem de multi-intervenientes;
- c.** Promover emprego decente para Jovens e mulheres para a paz, reconstrução e desenvolvimento nos países pós-conflito;
- d.** Promover uma "**Campanha de Segurança no Trabalho dos Jovens e Mulheres**", defendendo condições de trabalho mais protegidas e seguras para os jovens e mulheres;
- e.** Implementar uma Parceria Público-Privada regional e continental na promoção de Emprego de jovens e mulheres, incluindo Responsabilidade Social Corporativa com foco nos grupos mais vulneráveis;
- f.** Identificar os factores económicos ao nível regional e continental que poderiam proporcionar oportunidades de desenvolvimento industrial amplas e potencial de criação de emprego através do desenvolvimento da força de trabalho qualificada

exigida (em benefício de diamantes, ouro, pedras preciosas, madeira, couro, etc.) e promover iniciativas de desenvolvimento de habilidades integradas;

- g. Garantir a partilha de experiências sobre o emprego da juventude e das mulheres, incluindo através da publicação regular de um folheto ou boletim de boas práticas em matéria de emprego dos jovens e das mulheres;
- h. Apoiar a harmonização das qualificações para apoiar a mobilidade do trabalho ao nível sub-regional (CER) e, eventualmente, ao nível continental;
- i. Apoiar os Estados Membros na elaboração e na implementação dos sistemas de informação do mercado laboral (LMIS) e desenvolver os LMIS regionais e continentais que adequam-se à mulheres e jovens;
- j. Desenvolver fóruns de diálogo regional e continental de jovens e das mulheres sobre emprego, protecção social e habilidades.

### **3ª Área Prioritária-chave: Protecção Social e Produtividade para Crescimento Sustentável e Inclusivo**

**Resultados Esperados:** Cobertura de bases de protecção social estendida para os excluídos? As categorias de trabalhadores e de membros das suas famílias, incluindo trabalhadores domésticos, pessoas que vivem com VIH, Tuberculose e Malária e de pessoas portadoras de deficiências e melhorar a produtividade e competitividade em África.

#### **Estratégias:**

#### **Por Estados Membros:**

- a. Realizar estudos multi-sectoriais para avaliar a situação da protecção social para a economia informal e para os trabalhadores rurais, e para os membros das suas famílias e utilizar os resultados no desenvolvimento de planos nacionais para implementar o Plano de Protecção Social para a Economia Informal e Trabalhadores Rurais (SPIREWORK) como prioridade para o governo com o apoio dos parceiros internacionais;
- b. O Plano de Protecção Social do País para a Economia Informal e Trabalhadores Rurais (SPIREWORK) deve abranger (i) um Pacote Mínimo de Protecção Social, (ii) um quadro jurídico e regulamentar favorável, (iii) advocacia, estatísticas e gestão do conhecimento, (iv) a organização e a criação de redes para o empoderamento e participação efectiva dos trabalhadores informais, e (v) diálogo político e social;
- c. Desenvolver viabilidade flexível, estratégias de custos e de financiamento sustentável, combinando os regimes contributivos e não-contributivos para os programas de SPIREWORK definidos ao nível nacional, para conter os gastos públicos e para aliviar a pressão sobre os recursos públicos limitados para a protecção social;
- d. Garantir a formalização progressiva da economia informal, permitindo um ambiente legal e regulatório para as empresas sustentáveis, desenvolvimento de competências, extensão progressiva do trabalho e protecção social, com base em sinergias e

complementaridades entre a SPIREWORK e a Recomendação da OIT de Protecção Social da Base (no 202), promoção da produtividade e estímulo à organização dos trabalhadores informais e das empresas;

- e. Tomar medidas específicas para estender condições dignas laborais, de trabalho e de protecção social para os trabalhadores domésticos, trabalhadores que vivem com HIV e SIDA, trabalhadores portadores de deficiência; e para desenvolver e implementar políticas de protecção social de género mais sensíveis e programas na economia informal;
- f. Promover uma abordagem integrada em termos de abordar a desigualdade de género e ligar com a redução da pobreza, a protecção da saúde e da maternidade e o acesso à protecção social para as mães trabalhadoras na economia informal para permitir uma melhor reconciliação entre as responsabilidades laborais, familiares e de cuidados;
- g. Tomar medidas apropriadas para eliminar todas as formas de trabalho inaceitável, incluindo o trabalho infantil e garantir a saúde e segurança no trabalho;
- h. As agências de segurança social deveriam fornecer apoio financeiro e experiência técnica para estender a protecção social para os trabalhadores da economia rural e informal e as suas famílias, executando assim, os programas nacionais de SPIREWORK;
- i. Investir em estudos e pesquisas para aumentar a capacidade de estatísticas nacionais sobre áreas de protecção social relevantes;
- j. Elaborar programas de protecção social abrangentes que atendam às necessidades das mulheres e jovens vulneráveis no mercado de trabalho;
- k. Melhorar a produtividade e competitividade das economias Africanas, com foco nas PME, nas Microempresas, o Sector Público e Privado, o sector da agrícola e da economia informal em linha com a Agenda de Produtividade para a África;
- l. Fortalecer a capacidade dos centros nacionais para aumento da produtividade e incentivar a criação de tais centros onde eles não existem;
- m. Acelerar a formação do organismo continental com vista à formação de Organizações Nacionais de Produtividade (NPO) em África;
- n. Introduzir mecanismos de financiamento para programas de produtividade e de protecção social;
- o. Implementar uma iniciativa especial continental sobre segurança social visando as PME, em colaboração com as CER;
- p. Promover uma cultura de produtividade e inovação entre as pessoas em África; e de uma cultura de protecção social entre os trabalhadores da economia rural e informal, incluindo programas de sensibilização pública e de educação sobre segurança social.

**Pela CUA:**

- a. Inclusão de SPIREWORK no Programa Abrangente de Desenvolvimento Agrícola Africano (CAADP), alavancando as empresas cooperativas e as instituições de micro-finanças para promover a protecção social dos trabalhadores rurais e dos membros das suas famílias;
- b. Implementar uma iniciativa especial continental sobre a segurança social visando as PME, em colaboração com as CER;
- c. Acelerar a implementação da Agenda de Produtividade para a África apoiar as políticas da UA sobre o desenvolvimento da agricultura e da industrialização com o foco nas PME e serviços públicos;
- d. Desenvolver um Índice de Produtividade e Competitividade para a África no sentido de promover a análise comparativa;
- e. Desenvolver a capacidade de planificação, implementação, monitorização e de avaliação através da criação dum Centro de Desenvolvimento e Promoção de Pequenas Empresas e dum Conselho Africano de Produtividade (APCO);
- f. Inclusão da resposta ao VIH, Tuberculose e Malária para a Agenda de Produtividade para a África como um meio de mitigar o efeito devastador destas doenças na produtividade.

**Pelos Parceiros internacionais de Desenvolvimento:**

- a. Engajar-se numa coordenação melhor e regular nas suas intervenções de protecção social ao nível nacional, regional e continental;
- b. Apoiar a integração e coordenação da protecção social e desenvolvimento inclusivo com a plena participação dos representantes das mulheres e da categoria mais vulnerável de trabalhadores;
- c. Apoiar os Estados Membros a desenvolver a capacidade institucional para implementar programas de protecção social, e contribuir, através de estudos e pesquisas relevantes.

**Por CER:**

- a. Apoiar a portabilidade dos benefícios da protecção social dos trabalhadores migrantes e da protecção dos trabalhadores migrantes;
- b. Definir instrumentos regionais de protecção social, incluindo no pacote mínimo, nos quais os Estados-membros podem se inscrever e traduzirem em suas políticas nacionais de protecção social;
- c. Estabelecer bancos de dados sobre a protecção social e partilhar as boas práticas;
- d. Promover o diálogo social regional sobre a protecção social e desenvolver mecanismos e instituições regionais, sobre a protecção social.

**4ª Área Prioritária-chave: Instituições de Mercado Laboral Inclusivas e Bem-Funcionais**

**Resultados Esperados:** Instituições do mercado laboral melhoradas e modernizadas

**Estratégias:**

**Pelos Estados Membros:**

- a. Desenvolver e fortalecer as sinergias e complementaridades entre os principais intervenientes do mercado laboral por meio de habilitar os Serviços Públicos de Emprego a agir como um centro para a melhoria de prestação de serviços em intervenções de auto-emprego e de intermediação;
- b. Estabelecer e fortalecer unidades de Emprego e de planificação de Recursos Humanos, monitorização e avaliação para criar e melhorar a capacidade de planificação estratégica nos ministérios responsáveis pelo trabalho, emprego, protecção social e FTP;
- c. Promover os mecanismos e instituições de diálogo social, ao mesmo tempo estender o seu domínio para a economia informal e para o sector rural para apoiar o crescimento económico equilibrado e a inclusão social;
- d. Reforçar as instituições do mercado laboral e melhorar a sua profissionalização para apoiar políticas de desenvolvimento e planos de investimento, com foco na prestação aberta de serviços profissionais de qualidade para as PME e Micro empresas na Economia Informal;
- e. Implementar a Harmonização dos Sistemas de Informação do Mercado Laboral e Coordenação-Quadro para fortalecer as capacidades de Planificação dos Recursos Humanos para melhorar a compreensão, participação e parceria na formulação, implementação e avaliação e monitorização das políticas inclusivas de desenvolvimento;
- f. Realizar reformas institucionais, jurídicas e outras reformas dos mercados de trabalho para aumentar o emprego e o crescimento, garantir a inclusão dos grupos vulneráveis, incluindo as pessoas portadoras de deficiência, pessoas com VIH, trabalhadores migrantes e deslocados internos;
- g. Promover a coordenação política interna entre os ministérios e outros órgãos do estado na elaboração de políticas para melhorar a coerência, eficiência e eficácia na integração do emprego nos planos e programas de desenvolvimento;
- h. Adoptar e aprofundar as reformas para eliminar as distorções que incentivam as técnicas de produção intensiva de capital em detrimento das da mão-de-obra intensiva;
- i. Reforçar a capacidade das autoridades locais no desenvolvimento, implementação e acompanhamento das políticas de emprego para o desenvolvimento local eficaz para o emprego local, no âmbito da Carta Africana sobre os valores, princípios da descentralização, governação e desenvolvimento local;

- j. Promover a coordenação política interna entre os ministérios e outros órgãos do Estado e dos parceiros sociais na elaboração de políticas para melhorar a coerência, eficiência e eficácia na integração do emprego nos planos e programas de desenvolvimento;
- k. Promover sistemas de garantia de emprego para tratar do desemprego, especialmente nas zonas rurais, como medida de curto e de médio prazo.

**Pela CUA:**

- a. Implementar a Plataforma de Cooperação Técnica Intra Africana para tirar proveito de conhecimentos técnicos valiosos acumulados pelos Estados Membros ao longo de décadas nas áreas de emprego, trabalho, migração de trabalhadores e de gestão das políticas sociais de protecção;
- b. Realizar avaliação dos Centros Africanos de Administração Regional de Trabalho e actualizá-los como estruturas Africanas especializadas para apoiar a implementação de políticas da UA sobre o trabalho, emprego, protecção social e migração;
- c. Promover o empreendedorismo social, incluindo o estabelecimento e fortalecimento de empresas cooperativas economicamente viáveis para a criação de empregos e ampliação da protecção social para a economia informal e para os trabalhadores rurais;
- d. Reforçar a capacidade das instituições Africanas do mercado laboral para identificar as futuras competências e necessidades de formação profissional para o crescimento inclusivo e da integração económica regional.

**Pelas CER:**

- a. Apoiar a criação de comités de coordenação tripartidas nacionais sobre as questões do emprego e do trabalho para coordenar com as CER;
- b. Apoiar ou facilitar a criação de estruturas nacionais de Sistemas de Informação do Mercado Laboral.

**5ª Área Prioritária-chave: Migração Laboral e Integração Económica Regional**

**Resultados Esperados: Governação da Migração Laboral Melhorada para a Integração Económica e Social em África**

**Estratégias:**

**Pelos Estados Membros:**

- a. Desenvolver, harmonizar e coordenar a migração laboral e de estruturas e códigos de investimento legal e regulamentar da segurança social, bem como as estruturas de acreditação de competências, a fim de atrair investidores e apoiar a implementação de políticas de desenvolvimento; adoptar políticas nacionais de emprego e de códigos de trabalho que permitem a livre circulação de todos os povos e os trabalhadores ao nível regional e intra-regional como uma componente essencial da cooperação económica e social e da integração regional;



- b.** Desenvolver a capacidade de Inspeções de Trabalho, de Serviços de Emprego Públicos e Privados e agências de Previdência Social para governar a migração laboral através de políticas de migração laboral e legislação consistente com as políticas de emprego e de estruturas administrativas e técnicas eficazes, incluindo as associações de trabalhadores e de organizações de empregadores;
- c.** Desenvolver estruturas legais para garantir que as agências de colocação privadas envolvidas em recrutamentos internacionais estão operando de acordo com as normas nacionais e internacionais, inclusive através de acordos bilaterais e multilaterais em consideração ao recrutamento justo e ético internacional e repatriação, a fim de garantir a disponibilidade de fonte de competências necessária para o desenvolvimento dos países Africanos;
- d.** Desenvolver a recolha de dados de migração laboral, análise e divulgação, incluindo através da melhoria dos sistemas de informação do mercado de trabalho;
- e.** Iniciar com os regimes de vistos amigáveis para os trabalhadores migrantes formais para melhorar a livre circulação dentro das regiões e entre as regiões;
- f.** Criar mecanismos institucionais para o diálogo regular sobre migração, entre os países de origem, de trânsito e países de destino; incluindo questões sobre restrições de viagem (ou seja, VIH e SIDA) e criar sistemas de gestão de recrutamento estruturados em ambos os países de origem, trânsito e de destino;
- g.** Estender os princípios de igualdade de tratamento e de não-discriminação entre os trabalhadores migrantes e os trabalhadores nacionais conforme as convenções internacionais sobre a segurança, o emprego, as condições de trabalho, a remuneração, a formação profissional, o acesso à saúde e à mobilidade geográfica; os trabalhadores migrantes devem ser ajudados a regressar e a reassentar se nos seus Estados de origem, nomeadamente através de, incentivos fiscais para iniciar novos negócios. Esses incentivos apoiarão a garantia dos direitos adquiridos e a portabilidade de segurança social;
- h.** Facilitar a criação de mecanismos específicos de protecção social aos trabalhadores migrantes, incluindo os da economia informal e do sector rural, bem como aqueles que vivem com VIH e os seus familiares;
- i.** Promover o respeito e a protecção dos direitos dos trabalhadores migrantes através da ratificação e da aplicação das normas de trabalho, dos programas de sensibilização e das actividades sobre as leis nacionais e internacionais relativas aos trabalhadores migrantes, informação, comunicação a apoiar as percepções públicas positivas dos migrantes para combater a discriminação e a xenofobia, e melhor integrar os trabalhadores migrantes nas comunidades de acolhimento;
- j.** Reforçar a protecção e emprego de jovens e das mulheres para reduzir as crescentes pressões migratórias e os riscos para a migração irregular e o tráfico de pessoas;
- k.** Desenvolver um mecanismo adequado para melhorar a contribuição da migração de trabalhadores para o desenvolvimento nacional.

**Pelas CER:**

- a. Estabelecer intercâmbios de trabalho regionais, incluindo a utilização das TIC, com vista a facilitar o emprego de recursos humanos disponíveis num Estado-membro que noutros Estados-membros estejam confrontados com a escassez de mão-de-obra qualificada; e apoiar a troca das boas práticas;
- b. Fortalecer a cooperação intra-regional e inter-regional sobre a migração de trabalhadores e facilitar o diálogo regional de trabalho migratório através de órgãos de política regional e das administrações técnicas competentes no trabalho, na saúde e segurança no trabalho, emprego, protecção social e desenvolvimento de competências;
- c. Inclusão da perspectiva de género, bem como o VIH e SIDA em programas de migração laboral, incluindo a contabilização para as necessidades específicas das mulheres no comércio informal transfronteiriço que estão particularmente expostos ao risco de assédio, violência e VIH e SIDA;
- d. Facilitar o reconhecimento de diplomas e credenciais, elaborando revisão anual de lacunas de competências e garantir a parceria do sector público/privado nas CER;
- e. Garantir a ratificação e a aplicação de protocolos regionais e convenções internacionais em matéria de liberdade de circulação e direito de estabelecimento;
- f. Assegurar o acesso aos sistemas de protecção social para os trabalhadores migrantes legais na economia informal;
- g. Enfrentar os desafios relacionados com os trabalhadores domésticos migrantes, dentro e fora da África, especialmente em relação a abusos, violação dos direitos fundamentais e vulnerabilidade social e económica.

**Pela CUA:**

- a. Estabelecer com outras regiões de destino, mecanismos de diálogo sobre a Mobilidade Laboral e de Migração Circular para melhorar a compreensão das tendências principais e de desafios, facilitar a identificação de preocupações políticas comuns e apoiar a migração laboral regular e o seu impacto no desenvolvimento, acordo sobre o reconhecimento mútuo de habilidades e acreditação com o compromisso de investir nos recursos humanos através da modernização dos sistemas de FP nos países de origem para mitigar o desafio da fuga de cérebros;
- b. Assegurar a coerência e a coordenação entre as políticas comerciais e de mercado laboral para atingir uma taxa global superior a de criação de emprego e atenuar algumas das pressões da competição global para o emprego, em colaboração com as CER;
- c. Apoiar o Trabalho e Assuntos Sociais da Comissão no acompanhamento, monitorização e avaliação de políticas e programas sobre a migração laboral, incluindo o papel dos trabalhadores migrantes Africanos no desenvolvimento social e económico;
- d. Desenvolver políticas sólidas de planificação de recursos humanos para enfrentar a fuga de cérebros Africanos e desperdício de cérebros e promover a transferência de conhecimentos e de competências, e a contribuição dos migrantes altamente

qualificados e da diáspora científica em relação à educação, pesquisa científica e tecnológica e de desenvolvimento social e económico;

- e. Criar um Comité Consultivo tripartido Africano de Migração Laboral da UA LSAC para melhorar a governação da migração laboral em África, abordando as questões de lacunas na força laboral, mecanismos de protecção social iniciados pelos Estados-membros, e pelas CER;
- f. Promover a implementação do Quadro de Política de Migração para a África.

## **6ª Área Prioritária-chave: Parceria e Mobilização Recursos**

**Resultados Esperados:** Parceria e Mobilização de Recursos Aprimorados para implementar eficazmente a Declaração e o Plano de Acção em todos os níveis.

### **Por Estados Membros:**

- a. Para aumentar a dotação orçamental nacional para as políticas e programas de emprego e de protecção social, incluindo através de Quadros de Despesas a Médio Prazo desenvolvidos pelos Estados-membros;
- b. Para definir o emprego e a protecção social como áreas prioritárias no âmbito da agenda de cooperação internacional dos Estados-membros;
- c. Fortalecer os programas baseados em parcerias a médio prazo com parceiros internacionais de desenvolvimento.

### **Pela CUA:**

- a. Para facilitar a implementação, o acompanhamento e avaliação do progresso do Plano de Acção, e o desenvolvimento de um programa detalhado e orçado de quatro anos, com metas e indicadores pela CUA, no âmbito do seu processo de planificação. Os relatórios de Avaliação Intercalar e Final serão produzidos em 2019 e 2025;
- b. Através da implementação do Documento Estratégico de Mobilização de Recursos, aumentar a capacidade de planificação, monitorização e avaliação dos ministérios responsáveis pelo trabalho, emprego, protecção social e FTP no sentido de mobilizar recursos necessários para a implementação de políticas de emprego;
- c. A CUA e o BAD devem considerar a criação dum Fundo de Coesão Social e de Emprego para proporcionar apoio à implementação, acompanhamento, monitorização e avaliação da Declaração e do Plano de Acção com os mecanismos adequados a cada nível;
- d. Garantir uma participação efectiva do continente em fóruns mundiais, onde o emprego, a protecção social, a migração, o trabalho, a produtividade e a erradicação da pobreza são discutidos para uma posição, para o estabelecimento de normas, directrizes e formulação de políticas de desenvolvimento;

- e. Estabelecer a implementação, acompanhamento, monitorização e mecanismos de avaliação a serem utilizados em todos os níveis dos intervenientes nos seus esforços para atingir as orientações da Declaração e os objectivos do Plano de Acção.

**Por todos níveis de intervenientes:**

- a. Estabelecer/fortalecer as Parcerias Público-Privadas em todos os níveis, incluindo programas de Responsabilidade Social Corporativa;
- b. Identificar e desenvolver planos, programas e projectos, a todos os níveis com custos a formular o nível de recursos necessários para o seu financiamento pelos orçamentos nacionais, e em consulta com outros parceiros internacionais de financiamento;
- c. Organizar uma mesa redonda com os parceiros de desenvolvimento internacionais e parceiros sociais para apoiar a implementação de políticas, programas e planos de acção desenvolvidos em matéria de emprego, trabalho e protecção social; Organizar conferências periódicas (bienais) de doadores com os parceiros de desenvolvimento internacional sobre o financiamento em aspectos específicos do Plano de Acção.

**Conclusão:**

**5.** A implementação bem sucedida e sustentada deste Plano de Acção e da Declaração exige parcerias fortes e mecanismos de financiamento sustentáveis amplos ao nível nacional, regional, continental e internacional. Para o efeito, cada Estado-Membro compromete-se a aumentar o seu orçamento para as políticas de emprego e de protecção social enquanto forja e mantém parcerias com o sector privado, com Organizações Não-Governamentais, Sindicatos e Organizações de Empregadores, Organizações da Sociedade Civil, Organizações Religiosas e Organizações com Bases Comunitárias.

**6.** Os Estados-membros são, portanto, apelados a identificar as suas prioridades de acordo com as condições nacionais e especificidades, o seu estado de desenvolvimento, bem como os seus recursos humanos, financeiros e nacionais e das capacidades institucionais.

**7.** A União Africana deveria fortalecer as actividades de cooperação técnica na capacitação dos Estados Membros e das CER para uma melhor governação do emprego e da protecção social no sentido de reforçar o seu papel fundamental no crescimento inclusivo e na integração económica

**MECANISMO DE SEGUIMENTO  
DA IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E DE AVALIAÇÃO  
DO PLANO DE ACÇÃO PARA O EMPREGO, ERRADICAÇÃO  
DA POBREZA E DESENVOLVIMENTO INCLUSIVO**

SA12790

AFRICAN UNION  
الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

---

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telephone 517 Fax: 517844

---

**CIMEIRA EXTRAORDINÁRIA DA UNIÃO AFRICANA  
SOBRE EMPREGO, ERRADICAÇÃO DA POBREZA E  
DESENVOLVIMENTO INCLUSIVO  
3 – 7 DE SETEMBRO DE 2014  
OUAGADOUGOU, BURKINA FASO**

*TEMA: «Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo»*

**MECANISMO DE SEGUIMENTO  
DA IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E DE AVALIAÇÃO  
DO PLANO DE ACÇÃO PARA O EMPREGO, ERRADICAÇÃO  
DA POBREZA E DESENVOLVIMENTO INCLUSIVO**

---

**MECANISMO DE SEGUIMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E DE  
AVALIAÇÃO DO PLANO DE ACÇÃO PARA O EMPREGO, ERRADICAÇÃO DA  
POBREZA E DESENVOLVIMENTO INCLUSIVO**

**I. Introdução**

1. O Mecanismo de Seguimento para Implementação, Monitorização e Avaliação foi adoptado pela Cimeira Extraordinária sobre Emprego, Alívio à Pobreza em África (Ouagadougou, Setembro de 2014)
2. A Cimeira de Ouagadougou reiterou a especial importância da necessidade de mais mecanismos efectivos de seguimento e de apresentação dos relatórios. Isso deveu-se a observação de que os objectivos da Declaração de Ouagadougou 2004 e do Plano de Acção sobre o Emprego e a Redução da Pobreza não tinham sido plenamente atingidos em parte devido a fraca coordenação e ausência de um mecanismo efectivo com ferramentas de avaliação dos progressos de fácil utilização e práticas para acompanhar a implementação, monitorização e a avaliação. O processo de acompanhamento tornou-se também problemático devido a falta de um instrumento de planificação que definisse as metas e indicadores, a fraca/perda de articulação das políticas nacionais e sub-regionais com a Declaração de Ouagadougou 2004 e o Plano de Acção. Um outro assinalável factor é a irregularidade e as disparidades observadas no desempenho pelas CER das suas responsabilidades relativas a apresentação de relatórios enquanto os seus Estados-membros apresentavam frequentemente relatórios directamente a Comissão da União Africana.
3. A persistente necessidade de um mecanismo integrado, interligado e coerente exige a revisão da implementação dos engagements consignados na Declaração e no Plano de Acção sobre o Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo adoptados na Cimeira Extraordinária dos Chefes de Estado e de Governo em Ouagadougou em Setembro de 2004. A revisão trata do processo de implementação e dos resultados aos níveis nacional, regional e continental, incluindo as intervenções dos Parceiros internacionais, identifica os progressos e os desafios de forma a fazer mudanças onde forem necessárias.
4. A implantação desse mecanismo a todos os níveis será orientada pela Visão da UA 2063 que pretende erradicar a pobreza no Continente.
5. O tema geral da Cimeira Extraordinária foi **“Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo”** o qual servirá para orientar a implementação dos resultados da Cimeira e das posteriores decisões.
6. É nessa perspectiva que é proposto o seguinte Mecanismo de Seguimento e de Avaliação dos resultados da Cimeira Extraordinária sobre o Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo em África aos níveis nacional, regional (Comunidades Económicas Regionais) e continental (Comissão da União Africana). Isso inclui os Parceiros internacionais de desenvolvimento.
7. O Mecanismo integra as instituições de seguimento nacionais, regionais e da União Africana.

## II. Mecanismo de Seguimento e de Tratamento

8. O objectivo geral do Mecanismo será o de tratar, avaliar e quantificar os progressos registados na implementação da Declaração e do Plano de Acção sobre Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo em África.

### A. Ao Nível nacional

9. As instituições existentes de seguimento serão responsáveis pela implementação e seguimento da Declaração e do Plano de Acção. Onde essas instituições não existirem, os Estados-membros são apelados para criá-las. Isso requer o diálogo social e consulta regular com os principais intervenientes e permite aos Estados-membros impulsionar amplamente os compromissos partilhados e a “apropriação”.

10. Os Estados-membros deverão criar no seio dos Ministérios responsáveis pelo Trabalho, Emprego e TVET unidades de planificação de políticas e M&E que servirão também de pontos focais para seguimento da implementação da Declaração e do Plano de Acção;

11. As instituições nacionais de seguimento deverão, entre outros aspectos:

- a) Elaborar planos detalhados de acção usando o Plano de Acção da Cimeira como mecanismo de orientação, com objectivos claros, metas, papéis e responsabilidades de todos os intervenientes e parceiros de desenvolvimento e indicadores. O Plano deverá indicar também como os recursos deverão ser mobilizados;
- b) Realizar uma avaliação bienal participativa e inclusiva da implementação da Declaração e do Plano de Acção sobre o Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo a ser submetida as suas respectivas Comunidades Económicas Regionais com uma cópia para a Comissão da União Africana;
- c) Realizar periodicamente reuniões participativas de seguimento com os Parceiros internacionais de desenvolvimento em estreita colaboração com os Ministérios das Finanças e de Planificação do Desenvolvimento, Parceiros sociais e outros principais intervenientes deverão ser envolvidos nessas reuniões;
- d) Designar um ponto focal nacional de seguimento para ligações com as CER e a CUA;
- e) Disseminar e popularizar (por exemplo através de campanhas nacionais) a Declaração da UA e o Plano de Acção sobre Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo.

### B. Ao Nível Continental

12. A Comissão da União Africana coordena o seguimento e a avaliação da implementação da Declaração e do Plano de Acção ao nível continental. O Comité Técnico Especializado da União Africana (CTE) para Desenvolvimento Social, Trabalho e Emprego garantirá a supervisão do seguimento e da avaliação. Será criado um Grupo Técnico de Trabalho para prestar apoio ao CTE no seu mandato.

13. A Comissão da União Africana desempenhará as seguintes funções:



**a) Revisão dos progressos na implementação das decisões da Cimeira Extraordinária da UA, incluindo nomeadamente:**

- (i) Facilitar a implementação e a avaliação da Declaração e do Plano de Acção através da elaboração e submissão ao CTE de um Programa de Implementação de Quatro anos com incidência sobre um limitado número de estratégias prioritárias das Áreas Prioritárias em consulta com as Comunidades Económicas Regionais com apoio da OIT, Agência da NEPAD para permitir um processo de planificação mais integrado e coerente a todos os níveis;
- (ii) Sensibilizar os Estados-membros e as organizações intergovernamentais e não-governamentais internacionais acerca da necessidade de iniciar e coordenar as acções e os programas para implementar a Declaração e o Plano de Acção;
- (iii) Assegurar que todos os Estados-membros e as Comunidades Económicas Regionais criem instituições nacionais e regionais de seguimento e de avaliação da implementação da Declaração e do Plano de Acção;
- (iv) Trabalhar com as Comunidades Económicas Regionais, a OIT e a Agência da NEPAD para criar formatos-padrão e ferramentas de seguimento, monitorização da implementação da Declaração e do Plano de Acção. Esses formatos e ferramentas serão submetidos ao Grupo Técnico de Trabalho que apoia o CTE no cumprimento do seu mandato;
- (v) Receber e rever os relatórios de seguimento das Instituições dos Estados-membros e das Comunidades Económicas Regionais bem como dos Parceiros internacionais de desenvolvimento e fazer recomendações sobre os mesmos;
- (vi) Acolher reuniões bienais de seguimento com as CER e a Agência da NEPAD para avaliar os progressos registados na implementação da Declaração e do Plano de Acção com base nos relatórios de actividade preparados e submetidos pelas CER. Essas reuniões serão baseadas nos relatórios continentais consolidados de seguimento;
- (vii) Facilitar reuniões consultivas regulares entre o CTE e a Conferência dos Ministros das Finanças e da Planificação do Desenvolvimento e a Conferência dos Ministros da Educação e TVET;

**b) Preparar os relevantes relatórios, incluindo:**

- (i) Um relatório anual sobre as actividades de seguimento da Comissão deverá ser remetido aos Estados-membros;
- (ii) Deverá ser elaborado um relatório de análise em cada dois anos para revisão do estado da implementação da Declaração e do Plano de Acção aos níveis nacional, regional e dos parceiros internacionais de desenvolvimento, destacando as áreas onde progressos deverão ser atingidos, sugerindo as possíveis soluções e recomendando as principais directivas;

- (iii) Avaliação pormenorizada dos relatórios de avaliação sobre a implementação da Declaração e do Plano de Acção a cada cinco anos, nomeadamente em 2019 e 2024;

**c) Facilitar o reforço de capacidades aos níveis nacional e regional, incluindo:**

- (i) Elaboração de directivas para assistir os Estados-membros na formulação de Planos Detalhados de Acção e na criação de mecanismos de seguimento aos níveis nacional e regional com a participação dos parceiros sociais;
- (ii) Organização, em estreita colaboração com as CER, de workshops e actividades de formação sobre as questões pertinentes ligadas ao emprego, protecção social e erradicação da pobreza para reforçar as capacidades dos decisores políticos dos Estados-membros e das Comunidades Económicas Regionais;
- (iii) Apoio aos Estados-membros e as Comunidades Económicas Regionais na mobilização de recursos aos níveis nacional, regional e internacional para a efectiva implementação da Declaração e do Plano de Acção, usando o Documento Estratégico da UA relativo a Mobilização de Recursos;
- (iv) Recolha de informação dos Países, Agências das Nações Unidas, Doadores, IGO e ONG, encomenda de estudos interdisciplinares, investigação e avaliação das situações de emprego e da erradicação da pobreza e disseminar os resultados entre os Estados-membros;

**d) Cooperação:** Cooperar com outras Organizações africanas, regionais, continentais e internacionais ligadas ao emprego e erradicação/redução da pobreza para mobilizar recursos e apoio dos parceiros e das Agências das Nações Unidas.

**C. Ao nível regional**

14. As CER desempenharão as seguintes funções:

- a) Em colaboração com a Comissão da União Africana, elaborar e submeter a reunião regional dos Ministros do Trabalho um Programa de Implementação de Quatro Anos que incide sobre um limitado número de estratégias prioritárias das Áreas Prioritárias;
- c) Prestar apoio aos Estados-membros na definição de linhas básicas e no seguimento de dados e indicadores para monitorizar e avaliar os progressos;
- d) Preparar relatórios anuais, destacando as áreas onde devem ser atingidos mais progressos e proporcionando directivas gerais as principais prioridades. O relatório será submetido as sessões regulares da Conferência Regional dos Ministros do Trabalho, Emprego e da Segurança Social;

- e) Criar/reforçar os mecanismos regionais de seguimento das CER de acordo com os existentes mecanismos consultivos sobre trabalho, emprego, protecção social e migração da força de trabalho;
- f) Análise do Orçamento Sensível ao Emprego (EBSA): Usando a definição do emprego da UA, identificar a proporção de rubricas nacionais e outras do orçamento a afectar para implementação da criação do emprego e erradicação da pobreza;
- g) Incentivar a monitorização independente dos progressos para implementação, incluindo pelos parceiros sociais, comissões parlamentares, ONG, instituições académicas, grupos de jovens e de mulheres, associações profissionais;

### **MOBILIZAÇÃO DE RECURSOS**

15. Devida atenção deverá ser dada as modalidades de financiamento das actividades do processo de seguimento aos níveis nacional, regional e continental. Tais modalidades deverão ser estabelecidas pela Comissão da União Africana para aprovação do CTE para Desenvolvimento Social, Trabalho e Emprego e para posterior ratificação dos Órgãos políticos da UA. As prioridades nacionais deverão ser definidas, antes.

16. A CUA e o BAD deverão definir modalidades de criação de um Fundo do Emprego e Coesão Social para apoiar a implementação da Declaração e do Plano de Acção pelos Estados-membros, CER e a CUA.

**Assembly/AU/20(XXIV)**  
**Anexo 3**

**INFORME SOBRE O PROGRAMA DE GESTÃO DA MIGRAÇÃO LABORAL PARA  
O DESENVOLVIMENTO E INTEGRAÇÃO EM ÁFRICA**



**INFORME SOBRE O PROGRAMA DE GESTÃO DA MIGRAÇÃO LABORAL PARA  
O DESENVOLVIMENTO E INTEGRAÇÃO EM ÁFRICA**

**Comissão da União Africana**

**Organização Internacional do Trabalho**

**Organização Internacional para as Migrações**

**Comissão Económica para África**

**em cooperação com as Comunidades Económicas Regionais**

**Africanas:**

**COMESA, EAC, ECCAS/CEMAC, CEDEAO, IGAD, SADC**

## INFORME SOBRE O PROGRAMA DE GESTÃO DA MIGRAÇÃO LABORAL PARA O DESENVOLVIMENTO E INTEGRAÇÃO EM ÁFRICA

O aumento da mobilidade transfronteiriça de mão-de-obra e de competências tornou a migração laboral um desafio de gestão cada vez mais premente em África. O Quadro de Política de Migração da UA reconhece devidamente que “a migração será um tema importante no século 21 e irá, portanto, colocar certos desafios sociais, económicos e políticos para os decisores políticos na futura gestão da migração com vista à melhoria das sociedades africanas”.

Numa nova iniciativa arrojada e oportuna, a Comissão da União Africana, juntamente com a Organização Internacional do Trabalho, a Organização Internacional para as Migrações e a Comissão Económica para África, desenvolveu um programa regional de *Gestão da Migração Laboral para o Desenvolvimento e Integração em África*, em cooperação com as Comunidades Económicas Regionais (CER) Africanas. A 9.ª Sessão Ordinária da Comissão do Trabalho e Assuntos Sociais da UA defendeu que as “CER devem considerar a questão da migração laboral regional como um factor importante para o desenvolvimento sustentável”.

Este esforço está estruturado inicialmente num programa de cooperação e capacitação de quatro anos, e tem como objectivo apoiar uma melhor gestão da mobilidade laboral e de competências em África, em particular a nível das CER.

Respondendo às necessidades explicitamente identificadas pelas CER e parceiros sociais, bem como aquelas definidas nos instrumentos de política regionais da UA, o programa centra-se em áreas críticas relativas à facilitação da livre circulação de trabalhadores como um meio crucial para promover a integração e o desenvolvimento regional em África.

O objectivo geral é: *reforçar a gestão efectiva e regulação da migração e mobilidade laboral em África, no âmbito do Estado de Direito, e o envolvimento dos principais intervenientes a nível do governo, legisladores, parceiros sociais, migrantes, organizações internacionais, ONG e organizações da sociedade civil. As expectativas de longo prazo são:*

- *Estender a protecção social e o trabalho condigno aos trabalhadores migrantes e suas famílias;*
- *Reforçar a integração regional e o desenvolvimento inclusivo;*
- *Incentivar a produtividade, o investimento produtivo e o sucesso empresarial;*
- *Assegurar uma melhor integração social e económica dos migrantes, mecanismos de protecção laboral e social efectivos e sistemas do mercado de trabalho sustentáveis.*

Os objectivos imediatos são:

1. Aumentar a **incorporação das principais normas internacionais** de migração laboral.
2. Elaboração, adopção e **implementação** mais ampla **dos regimes harmonizados de livre circulação** e de uma política nacional coerente de migração laboral nas CER.

3. Permitir que as **Instituições Laborais se responsabilizem pela** gestão, políticas e administração da **Migração Laboral**.
4. Estabelecer mecanismos regionais de **coordenação e consultas tripartidas em matéria de políticas** relativas à migração laboral e facilitar consultas e cooperação com outras regiões.
5. Apoio ao **Trabalho Condigno** para migrantes através da aplicação efectiva das normas laborais para os trabalhadores migrantes.
6. Estender a **Segurança Social** para os migrantes através de regimes de acesso e portabilidade compatíveis com as normas e boas práticas internacionais.
7. Resolver o problema de **escassez de competências** e desfasamento entre competências e qualificações, e aumentar o reconhecimento das qualificações harmonizadas em toda África.
8. Melhorar a **recolha, troca e utilização de dados** desagregados por sexo e idade sobre a actividade económica, emprego, competências, educação, condições de trabalho e protecção social dos migrantes.

### **Contexto e Justificação do programa:**

A OIT estima que o número de trabalhadores migrantes no continente foi de 8,4 milhões em 2010, de um total de 19,3 milhões de emigrantes (pessoas que vivem fora de seu país de origem) em África nesse ano<sup>1</sup>, enquanto o Banco Mundial estima que 31 milhões de africanos estavam a viver em países diferentes do seu local de nascimento, sendo que 77% dos 31 milhões eram da África Subsariana<sup>2</sup>. A mobilidade transfronteiriça vai aumentar em África num futuro próximo. Portanto, a gestão eficaz das migrações é um dos desafios críticos para os Estados Africanos.

Factores socioeconómicos, de pobreza, políticos, de segurança e ambientais estão a contribuir para uma migração significativa e deslocações forçadas em África. A globalização tem também acelerado as causas estruturais que levam a fluxos migratórios transfronteiriços rápidos, incluindo desequilíbrios do mercado de trabalho, mudanças tecnológicas, reestruturação económica e factores demográficos.

### **Factores Globais**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que 105,4 milhões de pessoas eram economicamente activas de um total de 214 milhões de pessoas que vivem fora de seu país de nascimento ou cidadania em 2010<sup>3</sup>. A OIT realizou ainda

---

<sup>1</sup> ILO, 2010. International Labour Migration: A rights-based approach. International Labour Office, Geneva. P. 17

<sup>2</sup> Bilateral Migration Matrix, World Bank, 2010

<sup>3</sup> Op cit ILO, 2010. Página 17

que “estas (105.4 milhões pessoas) e os familiares que as acompanham serão responsáveis por quase 90 por cento do total de migrantes internacionais<sup>4</sup>. A estimativa global do total de migrantes foi actualizada para 235 milhões na nova estimativa de 2013<sup>5</sup>. Estes números não tomam plenamente em consideração o número de pessoas em situação de migrante temporário ou itinerante.

As pressões demográficas – envelhecimento e aumento do défice da força de trabalho - tornaram-se notórias em muitos países desenvolvidos e em desenvolvimento. Ao mesmo tempo, África confronta-se com uma população jovem crescente, juntamente com o aumento do desemprego e escassez de emprego formal. Esta combinação se traduz no aumento da mobilidade de competências e de mão-de-obra dentro, de e para África.

A escassez de competências a nível mundial irá piorar. Um estudo internacional recente calculou que, até 2020, a escassez de profissionais altamente qualificados a nível mundial atingirá “38 a 40 milhões de trabalhadores com ensino superior (licenciatura ou pós-graduação) a menos do que os empregadores irão necessitar”, e “menos 45 milhões de trabalhadores com nível secundário nas economias em desenvolvimento”.<sup>6</sup>

### **Características da Migração Africana**

As características importantes da migração africana incluem as seguintes:

- ⤴ Predominância da migração laboral e de competências intra-regional em África
- ⤴ Prevalência da mobilidade laboral e de competências a nível das Comunidades Económicas Regionais (CER);
- ⤴ A importância económica das remessas dos migrantes para muitos países africanos
- ⤴ Aumento da feminização da mobilidade laboral;
- ⤴ Protecção inadequada dos trabalhadores migrantes e suas famílias da exploração e hostilidade;
- ⤴ Implementação letárgica dos regimes regionais de livre circulação;
- ⤴ Fragilidades da legislação, instituições e dados pertinentes sobre o mercado de trabalho;
- ⤴ Falta de atenção à gestão e regulação da mobilidade laboral e de competências;
- ⤴ Inadequação ou inexistência de formação e reconhecimento de qualificações e de competências;

---

<sup>4</sup> Ibid. Página 2

<sup>5</sup> UN (2013) Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision - Migrants by Age and Sex. United Nations Population Division, September 20113. Vide “Wallchart” for useful summary overview. Available at: <http://esa.un.org/unmigration/wallchart2013.htm>

<sup>6</sup> McKinsey Global Institute: *The world at work: Jobs, pay, and skills for 3.5 billion people, June 2012* | by Richard Dobbs, Anu Madgavkar, Dominic Barton, Eric Labaye, James Manyika, Charles Roxburgh, Susan Lund, Siddarth Madhav. See: [http://www.mckinsey.com/insights/employment\\_and\\_growth/the\\_world\\_at\\_work](http://www.mckinsey.com/insights/employment_and_growth/the_world_at_work)



- ✦ Emigração de africanos qualificados, o que contribui para a “perda de talentos”;
- ✦ Acesso limitado ou inexistência de portabilidade de segurança social;
- ✦ Aumento de casos de tráfico e contrabando de migrantes.

Os fluxos da migração laboral africana seguem geralmente três direcções principais: a migração intra-africana detalhada abaixo; fluxos migratórios para as antigas potências coloniais (França, Reino Unido, Itália, Portugal, Espanha, etc.), mas agora cada vez mais para outros destinos (EUA, Ásia e Estados Árabes). A terceira direcção é caracterizada por fluxos de outras regiões para África, nomeadamente, da Europa e da Ásia.

Em geral, a proporção da migração intra-regional para África é estimada em 52,6%, em comparação com 59% na Europa e 54,7% na Ásia. No entanto, a África Subsaariana tem uma taxa de migração intra-regional mais elevada, estimada em 65%. A mobilidade intra-regional (migração dentro da região) representa mais de 4 de um total de 5 migrantes na CEDEAO. A proporção de migrantes que se deslocam na mesma sub-região é superior a 80% na África Ocidental, 65% na África Austral, 50% na África Central, 47% na África Oriental, e apenas 20% na África do Norte.

Uma vez que as economias africanas são, em grande medida, dominadas pela economia informal urbana e agricultura, os trabalhadores migrantes no continente trabalham frequentemente em ambientes caracterizados por rendimentos e salários baixos, falta de protecção social, trabalho e locais de trabalho precários, condições de trabalho abismais, e qualificações baixas. Muitos migrantes trabalham por conta própria ou estão empregados na agricultura e actividades informais, enquanto um número significativo pode ser encontrado nos sectores da indústria e serviços.

Há também uma mobilidade transfronteiriça e “circular” de comerciantes, acompanhada de um aumento de fluxos comerciais transfronteiriços que promovem o crescimento e o emprego local.

Os relatórios sobre trabalho e abuso dos direitos dos trabalhadores migrantes, incidências de ataques xenófobos contra imigrantes e expulsões arbitrárias, destacam os desafios da realização do objectivo em matéria de trabalho condigno, tratamento igual e protecção dos direitos humanos em conformidade com as normas que muitos Estados africanos ratificaram.

### **Integração Económica Regional:**

A livre circulação de pessoas é um pilar fundamental da integração económica e desenvolvimento em África. A livre circulação assegura a disponibilidade de competências e de trabalho onde for necessário, e estimula o investimento e desenvolvimento económico. É igualmente o meio prático para a expansão do comércio livre, bem como o comércio de bens e serviços produzidos localmente.

A CEMAC, CEEAC, CEDEAO e EAC adoptaram regimes jurídicos para a circulação de mão-de-obra entre os países membros. A COMESA e a IGAD desenvolveram recentemente acordos sobre mobilidade que aguardam a adopção e implementação

pelos países participantes. A SADC está actualmente a negociar um novo regime. Estes quadros jurídicos das CER são geralmente consistentes com as normas internacionais; mais de metade dos Estados-membros da UA ratificaram pelo menos uma das três principais convenções de trabalhadores migrantes.

### **Impedimentos à boa gestão da mobilidade laboral**

A mobilidade laboral é muitas vezes dificultada pela não implementação do protocolo, direitos e mecanismos de livre circulação, pela prevalência de formalidades fronteiriças rígidas, pelo excesso de bloqueios de estradas e postos de segurança nas auto-estradas internacionais, por práticas ilícitas nas fronteiras e ao longo das rotas de transporte, e pela falta de coerência entre a migração laboral, o comércio regional, monitorização da migração e segurança.<sup>7</sup> Os Estados-membros das CER africanas continuam a ser caracterizados pela falta de quadros estratégicos e políticas nacionais de migração laboral abrangentes, embora vários países estejam a caminhar nesse sentido.

A falta de vontade política, os défices de capacidade e a falta de coordenação institucional são preocupações fundamentais a nível nacional. Isto é agravado por sistemas deficientes de recolha de dados e de gestão,<sup>8</sup> falta de articulação entre as políticas de migração e os factores económicos, de mercado de trabalho e de emprego fundamentais, dificuldades enfrentadas pelas instituições laborais nacionais e pela sociedade civil para alcançar as populações, e fragilidade dos sistemas judiciais<sup>9</sup>.

Mercados de trabalho não-transparentes, a falta de harmonização dos quadros jurídicos e de informações precisas sobre o mercado de trabalho são constrangimentos graves enfrentados na administração da migração laboral em África. Quadros jurídicos e de política harmonizados são indispensáveis para a integração dos mercados de trabalho baseados em códigos de trabalho, segurança social e de investimentos harmonizados, e compatíveis com quadros de reconhecimento de qualificações e competências.

Um dos principais entraves é a falta de dados fiáveis, precisos e abrangentes sobre a migração laboral, trabalhadores migrantes, bem como mercados de trabalho. Os dados existentes são principalmente sobre “circulação”, e fornecem na melhor das hipóteses alguma indicação do volume e fluxos, e, por outro lado, há pouco ou nenhum dado sobre as competências dos migrantes e perfis de emprego,

---

<sup>7</sup> Factores citados no Comunicado Final da *Minicimeira de Chefes de Estado e de Governo sobre a construção de CEDEAO sem fronteiras, Abuja, 2000*, e na *Abordagem Comum da CEDEAO para a Migração, 2008*.

<sup>8</sup> A falta de comparabilidades das estatísticas nacionais torna difícil levar a cabo análises baseadas nos dados nacionais.

<sup>9</sup> OECD/SWAC (2009), *Regional Challenges of West African Migration, African and European Perspectives*, (Ed.) Trémolières Marie, West African Studies.

participação no mercado de trabalho, condições de trabalho, ou cobertura da protecção social.

A migração resulta muitas vezes da segurança humana baixa e inadequada, e representa uma estratégia para as pessoas lidar com os riscos de desigualdade de renda, desemprego elevado e subemprego, conflitos e degradação ambiental. Todavia, a agenda de segurança muitas vezes limita a compreensão mais ampla da migração laboral como uma questão fundamental para o desenvolvimento, integração regional e bem-estar social. Um grande desafio continua a ser a falta de uma abordagem política holística, agravada pela predominância de preocupações com a segurança em detrimento da integração do mercado de trabalho.

### **Desafios Prioritários a serem Abordados**

A consulta regional realizada em Adis Abeba, a 16 de Dezembro de 2013, identificou desafios prioritários e definiu o rumo de toda a cooperação de África em matéria de gestão da migração laboral. A CUA, CEEAC, CEDEAO, IGAD, SADC, OIT, OIM, ECA, ONUSIDA, UNESCO, bem como a Africa Business e a ITUC Africa estavam representados. A Consulta concordou em sete principais conclusões comuns em todas as CER:

1. Escassez de dados sobre as características e condições dos trabalhadores migrantes, dados necessários para o desenvolvimento de políticas económicas, trabalho, desenvolvimento de empresas, investimentos, educação e de protecção social.
2. Falta de implementação de regimes de livre circulação; e falta de uma política de migração laboral nacional coerente.
3. Aumento do défice entre as necessidades de competências e o número e tipos de competências produzidas em África.
4. Falta de protecção social e segurança social para muitos migrantes.
5. Prevalência de relações de emprego e condições de trabalho abusivas e abaixo do padrão estabelecido.
6. Falta de capacidade, coordenação e participação em políticas de migração por parte das instituições laborais.
7. Falta de diálogo e de coordenação em matéria de migração laboral entre os actores e instituições laborais.

### **Apoio técnico internacional e reforço das capacidades**

A Consulta realiza em Dezembro e a proposta resultante apresenta um balanço do apoio significativo que a OIT e OIM prestaram ao longo da última década em África em matéria de gestão da migração laboral. Projectos de cooperação técnica e de capacitação na área de migração laboral foram implementados na África oriental, Ocidental e Austral, no Magreb e, mais recentemente, na região do Corno de África. Consultas tripartidas regionais tiveram lugar em todas as sub-regiões, bem como

consultas de sindicatos sobre os trabalhadores migrantes; e consultas sobre a mobilidade laboral entre os empregadores. Outros esforços incluem projectos da OIT de extensão da segurança social aos trabalhadores migrantes em 12 países africanos, actividades do programa da OIT de Trabalhadores Migrantes Internos, centros de recursos para Migrantes (CRM) da OIM, etc. iniciativas actuais incluem um grande projecto de migração laboral, gestão de fronteiras e tráfico na África Ocidental, apoiado pela CE e implementado pela OIM com a OIT e ICMPPD, trabalho em curso da OIT e OIM com a SADC sobre política, dados e segurança social e uma iniciativa recente de gestão da migração regional, a ser implementada pela OIM e IGAD, e financiada pelo governo suíço.

### Quadros de Política Africanos

Esta nova iniciativa é baseada nas recomendações e quadros de política regionais africanos:

- ✦ **O Plano de Acção da UA de 2004 para a Promoção do Emprego e Alívio da Pobreza**, que apela para a equidade na gestão internacional e facilitação da migração laboral em África.
- ✦ **O Quadro de Política de Migração da UA** de 2006, que dedica um capítulo à Migração Laboral.
- ✦ **O Quadro de Política Social da UA** de 2008, que recomenda a integração regional e a colaboração dos regimes de segurança social em África com vista a assegurar os benefícios da circulação de mão-de-obra.
- ✦ **O Plano de Acção da UA para a Promoção do Comércio Intra-Africano** (2012), que reconhece o papel fundamental da livre circulação de pessoas e da regulação da migração laboral. Os acordos regionais são considerados fundamentais para o desenvolvimento e facilitação da migração laboral regional.
- ✦ **A Comissão do Trabalho e Assuntos Sociais da UA**, que considera a migração laboral regional como um factor importante para o desenvolvimento sustentável e integração regional.
- ✦ A 9.<sup>a</sup> Sessão Ordinária do **Trabalho e Assuntos Sociais da Comissão da UA** (Abril de 2013), que adoptou o Pacto para o Emprego dos Jovens e Mulheres, incluindo a iniciativa de “Promoção da mobilidade laboral regional e sub-regional”. O Pacto apela para o desenvolvimento de um **Plano de Migração Laboral da UA e CER**.
- ✦ **O Plano Estratégico da CUA 2014-2017**, que segue uma estratégia destinada a “Promover a migração laboral para apoiar o investimento transfronteiriço e colmatar o défice de competências”.
- ✦ **A Declaração Conjunta África-UE sobre Migração e Desenvolvimento, Tripoli, 22-23 de Novembro de 2006.**
- ✦ **O Plano de Acção da Parceria em matéria de Migração, Mobilidade e Emprego (MME)** no âmbito da **Estratégia Conjunta África-UE (JAES)**.

### Verificação pelos constituintes tripartidos

O projecto de documento do programa foi apresentado a um grupo de trabalho especializado e, posteriormente, em plenário durante a Sessão Especial da Comissão do Trabalho e Assuntos Sociais, realizada em Windhoek, de 22 a 24 de Abril de 2014. As contribuições dos peritos e constituintes validaram amplamente o

programa proposto e todos as suas componentes. Os constituintes contribuíram com sugestões para ajustar a actividade do programa com as suas realidades e necessidades específicas, que foram posteriormente incorporadas nos documentos revistos do programa.

### **Metas, Objectivos e Actividades do Programa**

As metas e os objectivos deste programa de Gestão da Migração Laboral em África resultam da aspiração de longo prazo de alcançar um regime efectivo de mobilidade laboral para a integração e desenvolvimento de África, com a gestão necessária para sustentá-lo.

De acordo com os propósitos gerais, o Programa Conjunto facilita a implementação da estratégia do Plano Estratégico da 2014-2017. Segue os temas estratégicos do Quadro de Política de Migração da UA e mantém as acções prioritárias do Pacto da UA de Emprego para Jovens e Mulheres, do Plano de Acção da UA para o Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo (a ser adoptado em Setembro de 2014). Toma em consideração a Parceria África-UE sobre mobilidade e migração. O projecto responde também às necessidades e preocupações dos trabalhadores migrantes, suas famílias e suas organizações.

Este programa inicial de quatro anos reconhece que a realização dos seus objectivos requer um esforço coerente e sustentável ao longo de muitos anos. Este programa demonstra um valor incremental através do desenvolvimento e conclusão das intervenções passadas e actuais, e serve como base para as intervenções de longo prazo alinhadas com o plano de acção de Ouagadougou + 10 (2014-2024).

As acções do Projecto centram-se na partilha do conhecimento, incluindo serviços de assessoria, formação, advocacia e assistência técnica para as CER, e mobilização do governo, actores económicos, sociedade civil, sector privado e opinião pública, a fim de promover o progresso no que diz respeito à integração e desenvolvimento regional.

O programa está organizado em duas partes principais e complementares: Componente 1, sobre **Gestão da Migração Laboral** e Componente 2, sobre **Implementação Prática da lei e de políticas**. Os objectivos específicos e os resultados previstos incluem o seguinte:

#### **1. Reforço da gestão e regulação da migração e mobilidade laboral em África**

##### **1.1 Aumento da ratificação e incorporação das principais normas internacionais em matéria de migração de mão-de-obra:**

- Ratificação das principais normas internacionais de gestão da migração laboral: C-97, C-143 da OIT e ICRMW; normas laborais da OIT, C-87, C-181 e C-189, e as convenções de segurança social C-102 e C-118 da OIT.
- Incorporação da principal norma internacional de migração laboral.

### 1.2 **Implementação de regimes de livre circulação** nas CER e adopção de uma **política nacional**

- Aumento da ratificação e adopção de legislações nacionais que facilitam regimes de livre circulação pelos Estados-membros das CER
- Elaboração ou reforço de quadros de política de migração (mão-de-obra) nacionais.
- Progresso na harmonização de códigos de trabalho nas CER e entre as CER.

### 1.3 Maior envolvimento das **instituições laborais e parceiros sociais na gestão da migração laboral**

- Aumento das funções e actividades dos ministérios do trabalho/emprego em termos de responsabilidades de gestão da migração laboral, com pontos focais ou unidades estabelecidas em instituições laborais
- Maior envolvimento das organizações de parceiros sociais nas questões relativas à migração laboral e reforço das capacidades e formação das instituições laborais.

### **Diálogo de Política Tripartido** e coordenação a nível nacional, das CER e continental

- Mecanismos de políticas e administração tripartidos nacionais para questões sobre migração laboral reuniram-se nos países em causa
- Fóruns consultivos e de coordenação tripartidos das CER sobre a migração laboral foram criados ou reforçados
- Um órgão consultivo e de coordenação tripartido associado da UA para questões sobre migração laboral foi criado, e tem ligações com os fóruns/mecanismo das CER.

## **2. Implementação operacional de leis e políticas**

### 2.1 **Trabalho Condigno** para migrantes com a aplicação efectiva das normas de trabalho

- O aumento da aplicação de Normas Internacionais de Trabalho e protecção em termos de SSO que abrangem locais onde os migrantes.
- Aumento da capacidade para a inspecção laboral onde os migrantes estão concentrados.
- Planos de acção nacionais para o combate à discriminação e xenofobia em países seleccionados.

### 2.2 Extensão da **cobertura de Segurança Social** para migrantes

- A aprovação de medidas unilaterais, bilaterais e regionais para estender a cobertura de segurança social e portabilidade para os trabalhadores migrantes nos países de origem e de emprego, com o aumento da implementação das convenções relevantes da OIT;

- Elaboração de quadros de cooperação de segurança social das CER aplicáveis aos migrantes em CER designadas.

### 2.3 Resolução de **falta de competências** e maior **reconhecimento de qualificações**

- Estabelecimento de processos de consulta entre as entidades de educação/formação e acreditação nacionais e regionais;
- Compromissos para a actualização e expansão do ensino e formação técnico-profissional e abordagem do problema de desfasamento entre competências e qualificações;
- Processos definidos para a obtenção de qualificações ocupacionais, formação e experiência harmonizadas/compatíveis ou mutuamente reconhecidas;
- Adopção de legislação, política e medidas administrativas nacionais para a implementação de qualificações e normas de formação harmonizadas;
- Dados-piloto sobre as competências e necessidades actuais de trabalho e previsão de tendências e necessidades futuras.

### 2.4 Obtenção e utilização de **dados** comparáveis e relevantes **sobre o mercado de trabalho e migração laboral**

- Reforço das capacidades em matéria de recolha e análise de dados sobre migração das instituições nacionais relevantes e das CER;
- Aumento da utilização de padrões estatísticos internacionais e indicadores de migração laboral, uso prolongado de indicadores comuns e maior partilha de dados dentro e entre as CER;
- Partilha de dados e coordenação entre as instituições nacionais e as CER;
- Interface de dados entre os bancos de dados sobre o mercado de trabalho e migração laboral, com estudos de pesquisa temáticos sobre aspectos específicos e interacção entre a migração laboral, livre circulação, integração regional e desenvolvimento.

### **Actores e suas Funções**

O projecto inicial é implementado por um Consórcio de Parceiros sob a liderança da Comissão da União Africana, juntamente com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização Internacional para as Migrações (OIM) e a Comissão Económica das Nações Unidas para África (CEA).

A CUA fornece uma visão global e perspectiva política para o projecto, através da realização de consultas e mobilização da participação das respectivas Comunidades Económicas Regionais. A OIT é responsável pela supervisão conceptual e técnica geral, orientação e apoio operacional como uma agência co-líder. A IOM contribui com conhecimento e experiência nas áreas de política de migração, gestão e operações práticas do programa, e procura envolver os seus escritórios no terreno. A CEA contribui com experiência, recursos de conhecimento e serviços de

consultoria em áreas temáticas relevantes. As CER são os principais participantes nas actividades do programa, bem como na coordenação e gestão geral.

### **Intervenientes**

Os agentes económicos africanos, os Estados-membros e as Comunidades Económicas Regionais, os migrantes e suas famílias, bem como as organizações de migrantes e os povos da região são os intervenientes e beneficiários da livre circulação e migração. Os intervenientes imediatos neste programa são as CER, instituições parceiras sociais, instituições governamentais nacionais relevantes, organizações da sociedade civil em causa e o sector privado.

### **Gestão do projecto, comunicação e monitorização**

A estrutura de direcção e gestão vai garantir a *boa governação*. Um Conselho de Coordenação do Programa (CCP) irá fornecer orientação geral e supervisão. A nível operacional, uma Unidade de Apoio a Projectos (UAP) irá coordenar e implementar as actividades. O seu quadro de pessoal irá incluir pessoal de gestão, técnico, financeiro e administrativo das quatro agências de cooperação (UA, OIT, OIM e CEA). A equipa será complementada por um funcionário de migração laboral em cada CER.

A estratégia de visibilidade permitirá que o programa alcance adequadamente os intervenientes e o público em geral. Acompanhamento e avaliação permanente serão levados a cabo pela equipa de coordenação do programa. Uma Avaliação Intercalar será feita para avaliar a relevância, desempenho e sucesso das actividades implementadas, e analisar a evolução dos objectivos. Uma Avaliação Final será feita para analisar a consecução dos objectivos do projecto/programa e avaliar o seu grau de sucesso.

### **Em conclusão:**

Este programa inicial de quatro anos irá contribuir significativamente para a *exploração do potencial de desenvolvimento da mobilidade laboral e de competências em África, através da promoção e apoio de uma gestão efectiva da migração laboral.*



**PROJECTO DE QUADRO DA PARCERIA PÚBLICO – PRIVADA  
SOBRE A CRIAÇÃO DE EMPREGO E DESENVOLVIMENTO  
INCLUSIVO (PPPF-JCID)**

SA12868

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

---

Addis Ababa, ETHIOPIA. P. O. Box 3243 Tel: 5517 700 Fax: 5517844  
[www.africa-union.org](http://www.africa-union.org)

---

**CIMEIRA EXTRAORDINÁRIA DA UNIÃO AFRICANA  
SOBRE O EMPREGO, ERRADICAÇÃO DA POBREZA  
E DESENVOLVIMENTO INCLUSIVO  
3 - 7 DE SETEMBRO DE 2014  
OUAGADOUGOU, BURKINA FASO**

**Tema: “*Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo*”**

**PROJECTO DE QUADRO DA PARCERIA PÚBLICO – PRIVADA  
SOBRE A CRIAÇÃO DE EMPREGO E DESENVOLVIMENTO  
INCLUSIVO (PPPF-JCID)**

**CONTEXTO:**

Os Líderes da União Africana adoptaram a Declaração e o Plano de Acção sobre Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo durante a Cimeira Extraordinária dos Chefes de Estado e de Governo em Ouagadougou, Burkina Faso, de 6 a 7 de Setembro de 2014.

A Declaração e o Plano de Acção advogam para a criação das Parcerias Público - Privadas (PPP) com vista a melhorar a sua implementação a todos os níveis. A agenda de política de Ouaga+10 está baseada em seis Áreas Prioritárias Principais de compromisso para o trabalho, emprego e protecção social para a próxima década:

- g.** Liderança Política, Prestação de Contas e Boa Governação
- h.** Juventude e Emprego para as Mulheres
- i.** Protecção Social e Produtividade para o Crescimento Sustentável e Inclusivo
- j.** Instituições Bem Funcionais e de Mercado de Trabalho Inclusivo
- k.** Migração de Trabalho e Integração Económica Regional e
- l.** Parceria e Mobilização de Recursos

O Pacto de Emprego para Jovens e Mulheres (**EX.CL/Dec.648(XIX)**) indica que “*em colaboração com a Confederação Pan-africana de Empregadores (PEC), a CUA deve advogar para maior participação do sector privado na promoção do emprego para jovens e mulheres*”. Com uma perspectiva mais ampla, o Plano de Acção de Ouagadougou 2014 sobre Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo dedica a sua **6ª Área Prioritária Principal** ao tema estratégico “**Parceria e Mobilização de Recursos**”. Pretende “*Estabelecer/reforçar as Parcerias Público - Privadas a todos os níveis, incluindo Esquemas de Responsabilidade Social*”.

Esta nova estratégia de implementação requer uma abordagem sistemática baseada num **Quadro da Parceria Público – Privada sobre a Criação de Emprego e Desenvolvimento Inclusivo (PPPF-JCID)** claro. O **PPPF-JCPID** é um quadro de acção orientado e deve servir como um factor catalisador para os Estados-membros desenvolverem PPP personalizadas a nível nacional, reflectindo um conjunto de acções comuns em toda a África.

A *Business Africa* realizou um inquérito (2013<sup>10</sup>) em colaboração com a CUA, a qual realça o interesse do sector privado, a sua experiência e a prontidão para participar nas PPP. A nível mundial, a OIT, entre outras organizações internacionais, possui uma política definida e procedimentos sobre PPP. Vários parceiros de desenvolvimento internacional estão envolvidos na promoção de PPP, através de

---

<sup>10</sup>Inquérito sobre as Parcerias Público – Privado para o Emprego dos Jovens e das Mulheres, 2013, *Business Africa*, em colaboração com a Comissão da União Africana

intervenções específicas do Banco Mundial, ICF, DFID, CIDA, USAID, UE, IDB, Fundações, etc. A Agenda de Desenvolvimento Mundial Pós-2015 bem como o Fórum de Alto Nível de Busan sobre a Eficácia da Ajuda advogam para o apoio às parcerias de crescimento e desenvolvimento lideradas pelo sector privado.

O PPPF-JCID baseia-se nas sinergias e complementaridades da Declaração de Ouagadougou de 2014 e outras políticas da UA sobre o desenvolvimento da agricultura, industrialização para emprego no sector de produção, formação técnica e profissional (TVET), comércio, micro finanças, governação local, desenvolvimento de infra-estruturas, etc.

## II. Categorias das intervenções/programas para PPPF-EPID:

Sete categorias de intervenção/programas estão previstos para orientar os Estados-membros no desenvolvimento do seu PPPF-JCID através da selecção de programas e actividades que são relevantes ao seu contexto nacional.

### 1. Programas de Transição da Escola para o Trabalho/Empregabilidade

A falta de experiência tem sido realçada como um dos principais factores de retrocesso para os jovens graduados das escolas que transitam para o local de trabalho. As medidas de entrada no emprego podem ajudar a superar os obstáculos para a afectação de jovens. O Quadro da PPP irá basear-se nos seguintes programas da escola para a carreira e empregabilidade, incluindo esquemas institucionais:

- a. desenvolver programas de estágio, aprendizagem e formação em serviço, a fim de integrar os jovens nas empresas através de inclusão no sector industrial
- b. reformar os sistemas de educação e de formação para garantir que os programas respondam melhor às necessidades do mercado de trabalho e estabelecer a colaboração entre o sector privado e a educação/TVET com vista a preparar os jovens para o mundo do trabalho;
- c. operacionalizar a informação sobre o mercado de trabalho para apoiar o aconselhamento sobre a carreira e a componente profissional: realizar/prever competências e realizar inquéritos para identificar lacunas nas competências e nos excedentes, etc.
- d. instituir incentivos fiscais e sociais para promover a afectação dos jovens e das mulheres.
- e. em colaboração com o sector privado, a CUA e as CER devem trabalhar na “**Iniciativa de Competências para o Mercado de Trabalho**” em África;
- f. implementar programas de reconhecimento da aquisição de competências e validação/acreditação na economia informal e no sector rural;

### 2. Programas de Desenvolvimento de Empresas

A facilidade da criação de empresas, crescimento e desenvolvimento é crucial para a criação de emprego. As administrações públicas que têm impacto sobre o desempenho ou o sector privado devem desenvolver a sua capacidade de gestão da

produtividade e apoiar a concorrência no sector privado. As autoridades locais devem estimular o desenvolvimento do empresariado local.

- a. Tomar medidas para o ambiente de negócios e melhoria do clima de investimento, com disposições específicas para o empreendedorismo dos jovens e das mulheres;
- b. Facilitar o acesso ao capital, tecnologia e crédito acessível, em particular para as SMME e para a agricultura;
- c. Criar incubadoras para o empreendedorismo dos jovens e das mulheres, desenvolver iniciativas de orientação para apoiar o empreendedorismo dos jovens e das mulheres;
- d. Tomar medidas para tornar as principais administrações públicas relevantes ao desenvolvimento de empresas e concorrência;
- e. Melhorar o diálogo social e a produtividade com vista a promover a industrialização sustentável e a concorrência inclusiva;
- f. Tomar medidas para proporcionar o acesso aos mercados para as empresas de jovens e das mulheres;
- g. Tomar medidas para promover a integração regional e o comércio intra-africano, envolvendo o sector privado e os parceiros sociais no diálogo sobre a integração económica regional, através do diálogo regional das PPP visando a harmonização e a coordenação eficazes dos quadros jurídicos relevantes de trabalho, emprego, impostos, etc.
- h. Tomar medidas para estimular o investimento no sector privado, na agricultura e no desenvolvimento de negócios nas zonas rurais, incluindo o agro-processamento, acesso aos canais de distribuição, desenvolvimento de competências, seguro, etc.;
- i. Realizar uma revisão do clima de investimento entre os sectores público e privado e o ambiente de negócios em países seleccionados.

### 3. Programas de Capacitação

Os programas de capacitação têm em vista apoiar as capacidades dos grupos populacionais desfavorecidos, em particular os jovens, mulheres e pessoas com deficiência para emitir a sua opinião, participar e beneficiar do processo de desenvolvimento.

- a. Investir nas iniciativas de requalificação dos jovens e das mulheres.
- b. Alocar uma percentagem de *procurement* para os jovens e mulheres empreendedores e subcontratar esses empreendedores.
- c. Promover a igualdade de oportunidade e protecção dos direitos das mulheres no trabalho.
- d. Apoiar o emprego das pessoas com deficiência.
- e. Apoiar/estabelecer parceria com as associações empresariais de mulheres e jovens,
- f. Promover a participação de jovens e mulheres empreendedores e a promoção de Organizações de Empregadores, incluindo os conselhos e comités.

#### 4. Programas de Finanças Inclusivas

As finanças inclusivas e estratégias de microfinanças são essenciais para superar as falhas do mercado de capital e os mecanismos de exclusão. As empresas de seguro devem olhar para a garantia de uma estratégia de serviços mais inclusivos, através da satisfação das necessidades de cobertura do seguro para a economia informal e microempresas rurais e investir numa melhor compreensão sobre as necessidades de cobertura de seguros para esses empreendedores.

- a. Reforçar as políticas e instituições de microfinanças.
- b. Instituições de financiamento do sector privado para criar fundos especiais para conceder empréstimos às mulheres e aos jovens para o desenvolvimento de negócios a taxas de juro acessíveis.
- c. Facilitar a cooperação entre os bancos e as instituições de microfinanças.
- d. Envolver as instituições de Segurança Social e os fundos de pensão no financiamento da criação de emprego, através de esquemas de crédito acessíveis e competitivos para apoiar as SMME, empreendimentos de jovens e mulheres;
- e. Desenvolver serviços de seguro para a economia informal e empresas rurais.

#### 5. Do Programa de Apoio Empresarial Informal para o Formal

O subemprego massivo é uma característica principal dos mercados de trabalho africanos, particularmente nas zonas urbanas. Estimado em mais de 70% em média, o subemprego massivo afecta mais os jovens e as mulheres na economia informal. Em linha com as Políticas da UA<sup>11</sup> e o trabalho da OIT, os Estados-membros devem tomar medidas para integrar as empresas informais na economia em geral, como uma parte essencial e parcela do sector privado.

- a. Estimular parcerias para o desenvolvimento do empresariado local.
- b. Garantir a representação dos empreendedores jovens e mulheres nos conselhos locais.
- c. Integrar as empresas locais no mercado/cadeia de fornecimento - procura de empresas multinacionais e grandes empresas para promover o acesso ao mercado.
- d. Apoiar a capacitação para o desenvolvimento do empresariado local.
- e. Melhorar os esforços que visam trazer o sector privado às parcerias relacionadas com a agricultura.

---

<sup>11</sup>- Programa de Melhoria da Economia Informal, EX.CL/Dec.540 (XVI)

## 6. Programas de Responsabilidade Social e de Desenvolvimento Empresarial Local

- a. Incorporar a empregabilidade dos jovens e das mulheres no CSR.
- b. As empresas multinacionais e estrangeiras devem investir no desenvolvimento de competências,
- c. Investir na protecção ambiental e nas infra-estruturas sociais, particularmente nas zonas rurais;
- d. Investir na liderança dos jovens e das mulheres e nas acções dos cidadãos;
- e. Integrar as preocupações dos jovens e das mulheres nos negócios em actividades de advocacia e que visam exercer pressão;
- f. Apoiar a segurança social e a transparência fiscal e reduzir as perdas fiscais das empresas.
- g. Investir na força de trabalho saudável e produtiva para reduzir o impacto do VIH/SIDA, Tuberculose, Malária, outras doenças infecciosas, doenças não transmissíveis, saúde reprodutiva, Álcool, Tabaco, Droga Ilícita, etc.
- h. Estabelecer transparência e simplificação para os procedimentos de admissão de trabalhadores transferidos dentro da mesma empresa (TIC).

## 7. Programas de Promoção e Comunicação

A nível continental, a *Business Africa* e a CUA irão realizar actividades de comunicação e promoção do Quadro da PPP tendo como grupo alvo os parceiros público - privados africanos bem como parceiros não africanos, incluindo comunidades de negócio e parceiros sociais noutras regiões do mundo.

A nível nacional, os Governos, as organizações do sector privado e os parceiros sociais irão trabalhar em conjunto com vista a promover o Quadro de PPP e facilitar a sua implementação através dos Quadros Nacionais de PPP.

A CUA deve definir uma base de dados de PPP e organizar workshops de sensibilização/capacitação com os parceiros que gerem PPP como parte da sua política de assistência ao desenvolvimento.

## IV. Implementação

A implementação do PPPF-JCID será efectuada através de negociações e conclusão dos Quadros Nacionais Conjuntos. Os papéis e responsabilidades, incluindo as áreas e actividades conjuntas, devem ser determinados no seio das autoridades públicas, incluindo as autoridades locais, o sector privado, sindicatos de comércio, Organizações da Sociedade Civil, Organizações Não-governamentais e outros intervenientes não estatais. Os parlamentos irão desempenhar um papel importante na definição de políticas de emprego baseadas nos direitos. O PPF-JCID deve envolver os ministérios responsáveis pelo emprego e trabalho, educação e TVET e finanças como signatários para o sector público. Outros ministérios relevantes podem ser envolvidos. O sector privado deve ser representado pela maior parte dos representantes das organizações de empregadores. Os Sindicatos

Aduaneiros e as Câmaras de Comércio, Indústria, Agricultura e Artesãos podem ser associados.

**V. Monitorização e Avaliação**

O processo de monitorização e avaliação para este Quadro está baseado no Mecanismo de Seguimento de Ouagadougou de 2014. Contudo, as acções de Seguimento Conjunto Público - Privado serão levadas a cabo aos níveis nacional e continental. Os relatórios de seguimento serão submetidos aos órgãos relevantes da UA para a melhoria do ambiente de negócios e do clima de investimento, melhoria da formação técnica e profissional, etc.



2015

# Follow-up on the Ouagadougou 2004 summit: employment, poverty eradication, inclusive development in Africa introductory note

African Union

African Union

---

<http://archives.au.int/handle/123456789/912>

*Downloaded from African Union Common Repository*