

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA  DE SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE

Unité-Discipline-Travail

MINISTÉRIO DE TRABALHO E DOS ASSUNTOS E DOS ASSUNTOS SOCIAIS



PROJETO DE POLÍTICA NACIONAL DE EMPREGO

Preparado por :

AHODEKON Jules, Economista

Consultor, especialista em elaboração & avaliação de
políticas e programas públicos de desenvolvimento

E-mail : cedes_ahodekon@yahoo.fr

São Tomé, Julho de 2015



ÍNDICE

LISTA DAS TABELAS...	V
LISTA DOS GRÁFICOS...	V
LISTA DE FIGURAS.	Vi
ACRÔNIMOS E ABREVIATURAS...	Vii
OBRIGADO...	Ix
SUMÁRIO EXECUTIVO...	X
INTRODUÇÃO...	01
PARTIE I : LEVANTAMENTO DA SITUAÇÃO DE EMPREGO EM SÃO TOME ET PRINCIPE.....	04
1.1- 1.10 CONTEXTO NACIONAL DE EMPREGO.....	05
1.1.1- O contexto geográfico.....	05
1.1.2- O contexto político	06
1.1.3- O contexto económico	07
1.1.4- O perfil da pobreza	08
1.2- O MERCADO DE TRABALHO EM SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE	10
1.2.1- O emprego e o subemprego.....	10
1.2.2- O desemprego.....	15
1.3- OS FACORES QUE DETERMINAM A SITUAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO EM SAO TOME E PRINCIPE.....	20
1.3.1- 1.3.1 - Uma estrutura e uma dinâmica demográficas inadequadas à capacidade económica do país em gerar empregos.....	20
1.3.2- Um Sistema de educação e de formação profissional inadequado.....	21
1.3.3- Uma economia nacional subfinanciada, dominada pelo setor informal e sem oportunidades de emprego	22
1.3.4- Fraca responsabilização da questão do emprego em São Tomé e Príncipe-	25
1.4- A COOPERAÇÃO INTERNACIONAL DE DESENVOLVIMENTO EM SÃO TOME E PRÍNCIPE	32
1.4.1- A Cooperação bilateral.....	32
1.4.2- As instituições financeiras e bancárias	32
1.4.3- A Cooperação com o Sistema das Nações Unidas	33
PARTIE II: ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS DA POLÍTICA NACIONAL DO EMPREGO (PNE)	36
2.1- OS FUNDAMENTOS DA PNE.....	37
2.1.1- Ao nível internacional	37



	2.1.2- Ao nível nacional	39
	2.2- OS PRINCÍPIOS DIRETORES DA PNE	40
	2.2.1- Definição clara do papel do Estado.....	40
	2.2.2- A integração da centralidade da problemática do emprego	41
	2.2.3- A busca pela qualidade do emprego e o respeito das normas internacionais de trabalho	41
	2.2.4- A garantia do acesso de emprego a todos	41
	2.2.5- A promoção dos empregos verdes	42
	2.2.6- A salvaguarda e o aprofundamento do diálogo social	42
	2.3- OS OBJETIVOS E AS ESTRATÉGIAS DA PNE.....	43
	2.3.1- Objetivo estratégico 1 : Desenvolver a capacidade da Economia Nacional em criar empregos.....	43
	2.3.2-Objetivo estratégico 2 : Melhorar a empregabilidade dos candidatos a emprego	44
	2.3.3- Objetivo estratégico 3 : Dinamizar a governação do setor do emprego	45
	2.4- OS EIXOS ESTRAGÉGICOS	45
	2.4.1- Eixo estratégico 1 : Desenvolver das capacidades produtivas do Setor privado	47
	2.4.2- Eixo Estratégico 2 : Promoção do autoemprego e do empresariado das Mulheres e jovens.....	49
	2.4.3- Eixo Estratégico 3 : Reforço da formação técnica e profissional	51
	2.4.4- Eixo Estratégico 4 : Desenvolvimento da aprendizagem/ Acompanhamento dos jovens sem qualificação	52
	2.4.5- Eixo Estratégico 5 : Reforço da governação do setor do emprego	53
	PARTE III : PROGRAMAS PRIORITÁRIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DO EMPREGO (2015-2019)	69
	3.1- PROGRAMA DAS REFORMAS	70
	3.1.1-Componente n ° 1: reformas para a melhoria do ambiente empresarial...	70
	3.1.2-Componente n ° 2: reformas relativas à formação profissional...	70
	3.1.3-Componente n ° 3: reformas relativas à governação do sector do Emprego	71
	3.2- PROGRAMA PARA A PROMOÇÃO E O DESENVOLVIMENTO DA INICIATIVA PRIVADA NA CRIAÇÃO DE EMPREGO.....	72
	3.2.1-Componente n ° 1: Promoção do empreendedorismo de mulheres e jovem	72



	3.2.2-Componente n ° 2:Desenvolvimento e modernização das PME para a criação de emprego	72
	3.3- Programa-piloto de formação e inserção profissionais dos jovens	73
PARTIE IV: CONDIÇÕES PRÉVIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE EMPREGO		75
	4.1- O DISPOSITIVO DE IMPLEMENTAÇÃO DA PNE	76
	4.1.1- O Conselho Superior do Emprego e da Formação Profissional.....	78
	4.1.2- O Comité Nacional de Supervisão da PNE	78
	4.1.3- O Comité Técnico de Pilotagem da PNE	79
	4.1.4- As Estruturas de execução da PNE.....	80
	4.1.5- Os Pontos focais do emprego	81
	4.2- O MECANISMO DE SEGUIMENTO-AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DA PNE.....	81
	4.3- MOBILIZAÇÃO DOS RECURSOS UMANOS E FINANCEIROS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA PNE.....	82
	4.3.1- Os recursos humanos	82
	4.3.2- Os recursos financeiros	82
	4.4- OS FATORES DETERMINANTES DE SUCESSO E OS RISCOS DA PNE	83
	4.4.1- A instabilidade institucional	84
	4.4.2- Falhas do dispositivo institucional	84
	4.4.3- Os Constrangimentos orçamentais.....	84
	4.5- RECOMENDAÇÕES	85
	4.5.1- Ao nível da agricultura e da pesca	85
	4.5.2- Ao nível do turismo	85
	4.5.3- Ao nível da integração regional	85
	4.5.4- Ao nível das infraestruturas económicas	86
	4.5.5- Outras recomendações	86
CONCLUSÃO.....		87
ANEXOS		88
	<i>Anexo n°1 : Estimativas da oferta de trabalho às mulheres em São Tomé e Príncipe...</i>	89
	<i>Anexo n°1(cont...): Estimativas da oferta de trabalho às mulheres em São Tomé e Príncipe</i>	90
	<i>Anexo n°2 : Lista das instituições e das pessoas encontradas.....</i>	91
	<i>Anexo n°3 : Referências bibliográficas</i>	94



LISTA DAS TABELAS

Nº DA TABELA		TÍTULO DA TABELA	PÁG.
Tabela nº01	:	Rácio da Pobreza por sexo e por Distrito	08
Tabela nº02	:	Distribuição por sexo e por faixa etária da população com 15 e mais anos de emprego	11
Tabela nº03	:	Distribuição por sexo e por setor de atividades da população com 15 e mais de ocupação	11
Tabela nº04	:	Distribuição segundo o estatuto profissional da população com 15 e mais anos de ocupação	12
Tabela nº05	:	Evolução dos efetivos da Função Pública de 2000 à 2013	13
Tabela nº06	:	Distribuição da população por sexo e por Distrito, com a5 e mais anos de ocupação	14
Tabela nº07	:	Distribuição da população com 15 e mais anos de ocupação e por sexo e em função da sua atividade económica	15
Tabela nº08	:	Situação de desemprego por sexo e por grupo etário	16
Tabela nº09	:	Candidatos a emprego em 2013 e 2014 por sexo e por estatuto civil	18
Tabela nº10	:	Candidatos a emprego em 2013 e 2014, por sexo e por grupo etário	18
Tabela nº11	:	Distribuição da população por meio da residência em 2001 e 2012	20
Tabela nº12	:	Classificação de São Tomé e Príncipe pelo “ <i>Doing Business</i> ” pela Facilidade de Negócios	23
Tabela nº13	:	A situação do emprego em algumas sociedades do setor privado moderno de São Tomé e Príncipe	23
Tabela nº14	:	Alguns dados sobre o fundo de apoio ao setor privado	29
Tabela nº15	:	Contribuição das agências do SNU para o PA/UNDAF 2012-2016	34
Tabela nº16	:	Distribuição dos programas da PNE por estruturas de implementação	80

LISTA DOS GRÁFICOS

Nº DE GRÁFICO		TÍTULO DO GRÁFICO	PAG.
Gráfico nº01	:	Taxa de pobreza por Distrito	09
Tabela nº02	:	Taxa de pobreza de acordo com os grupos socioeconómicos	09

Nº DE GRÁFICO		TÍTULO DO GRÁFICO	PAG.
Tabela nº03	:	Repartição por sector de atividade da população de 15 e mais anos de ocupação	12
Tabela nº04	:	Distribuição de acordo com o estatuto profissional da população com idades entre 15 anos e mais movimentada	13
Tabela nº05	:	Evolução do pessoal do serviço público de 2000 para 2013	14
Tabela nº06	:	Distribuição da população com 15 e mais anos de ocupação por distritos	15
Tabela nº07	:	Situação de desemprego por grupo etário	16
Tabela nº08	:	Distribuição por níveis educacionais dos desempregados que nunca trabalharam	17
Gráfico nº09	:	Distribuição dos desempregados por distrito	17
Gráfico nº10	:	Número de candidatos a emprego por sexo em 2013 e 2014	18
Gráfico nº11	:	Distribuição dos desempregados por idade em grupos de 2014	19
Gráfico nº12	:	Distribuição da população por meio da residência em 2001 e 2012	21

LISTA DAS FIGURAS

Nº DA FIGURA		TÍTULO DA FIGURA	PAGE
Figura nº1	:	Esquema articulatório e sequencial de elaboração da PNE-STP	03
Figura nº2	:	Organigrama da Direção do Trabalho e da Formação Profissional	26
Figura nº3	:	Esquema articulatório dos Objetivos e Eixos estratégicos da PNE - STP	46
Figura nº4	:	Projeto de Organigrama do Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais	60
Figura nº5	:	Dispositivo de implementação da PNE	77



SIGLAS E ABREVIACÕES

APDIPE	:	Agência de Promoção e de Desenvolvimento da Iniciativa Privada e do Emprego
BIT/OIT	:	Bureau Internacional do Trabalho/Organização Internacional de Trabalho
BIT/EATD-AC	:	Equipa de Apoio da OIT às Atividades do Trabalho Infantil Decente na África Central
CFPBB	:	Centro de Formação Profissional de Budo Budo
CCIAS	:	Câmara do Comércio, Indústria, Agricultura e Serviços
CEEAC	:	Comunidade Económica dos Estados da África Central
CEMAC	:	Comunidade Económica e Monetária da África Central
CNCS	:	Conselho Nacional de Concertação Social
CNS/PNE	:	Comité Nacional de Supervisão da PNE
CPLP	:	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
CSEFP	:	Conselho Superior do Emprego e da Formação Profissional
CTP/PNE	:	Comité Técnico de Pilotagem da PNE
DAP	:	Direção da Administração Pública
DB	:	Direção de Orçamento
DCCT	:	Departamento do Controlo das Condições de Trabalho
DDPME	:	Departamento do Desenvolvimento das PME
DEFP	:	Departamento do Emprego e da Formação Profissional
DEFJ	:	Departamento do Empresariado das Mulheres e dos Jovens
DEOC	:	Departamento dos Estudos, da Orientação e da Coordenação
DHST	:	Departamento de Higiene e da Segurança do Trabalho
DIPAEI	:	Departamento de Inserção Profissional e de Apoio ao Emprego Independente
DPSS	:	Direção da Proteção Social e da Solidariedade
DSRP	:	Documento Estratégia de Redução da pobreza
DTAI	:	Departamento Técnico de Apoio aos Indigentes
DTEFP	:	Direção de Trabalho, do Emprego e da formação Profissional
EDS	:	Inquérito Demográfico Sanitário
FEC	:	Facilidade Alargada de Crédito
FED	:	Fundo Europeu de Desenvolvimento
FFE	:	Fundo nacional para a Formação nacional, formação profissional e de emprego
FMI	:	Fundo Monetário Internacional
FNAPME	:	Fundo Nacional de Apoio às PME



FRPC	:	Facilidade para a Redução da Pobreza e do Crescimento
HIMO	:	Atividades de Alta Intensidade de Mão-de-obra
IDA – BM	:	Associação Internacional para o Desenvolvimento – Banco Mundial
IDE	:	Investimentos Diretos Estrangeiros
IEFP	:	Instituto para a Formação Profissional e Emprego
IGT	:	Inspeção Geral do Trabalho
INE	:	Instituto Nacional de Estatística
INSS	:	Instituto Nacional de Segurança Social
IOF	:	Inquérito aos Orçamentos Familiares (Inquérito ao Orçamento de
MADR	:	Ministro da Agricultura e do Desenvolvimento Rural
MEAS	:	Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais
MECI	:	Ministro da Economia e da Cooperação Internacional
MECS	:	Ministério da Educação, da Cultura e da Ciência
MFAP	:	Ministério das Finanças e da Administração Pública
MJS	:	Ministro da Juventude e dos Desportos
MPME	:	Micro, Pequenas e Médias Empresas
OEFP	:	Observatório do Emprego e da Formação Profissional
OIF	:	Organização Internacional da Francofonia
ONT/STP	:	Organização Nacional dos Trabalhadores de São Tomé e Príncipe
PME	:	Pequena e Média Empresa
PNE	:	Política Nacional de Emprego
PNUD	:	Programa das Nações para o Desenvolvimento
PPTD	:	Programa-País de Trabalho Decente
PPTE	:	Países muito Pobres e Endividados
PSNPS	:	Política e Estratégia Nacionais de Proteção Social
RAP	:	Região Autónoma de Príncipe
RGPH	:	Recenseamento Geral da População e de Habitação
RVCC	:	Reconhecimento, Verificação e Certificação das Competências
SNU	:	Sistema das Nações Unidas
SPS	:	Suporte de Proteção Social
STD	:	Dobras de São Tomé e Príncipe
STP	:	São Tomé e Príncipe
UGT/STP	:	União Geral dos Trabalhadores de São Tomé e Príncipe
UNDAF	:	Plano-Quadro das Nações Unidas para Assistência ao Desenvolvimento



AGRADECIMENTOS

Gostaríamos antes de mais sublinhar o empenhamento dos demais interventores desta atividade, nomeadamente o Ministério do Emprego e dos Assuntos sociais, os Escritórios Locais do PNUD e o Ponto focal da OIT, o que resultou numa perfeita organização dos trabalhos da missão. Os nossos agradecimentos vão especialmente para :

- Sua Excelência Senhor Carlos Alberto PIRES GOMES, Ministro do Emprego e dos Assuntos Sociais por nos ter acordado uma audiência durante a qual nos elucidou sobre as expectativas do Governo, antes mesmo de partilhar connosco a sua perceção sobre o desemprego no país e a sua visão relativamente à promoção do emprego em São Tomé e Príncipe;
- Sua Excelência Senhor Olinto Silva E. SOUSA DAIO, Ministro da Educação, Cultura e Ciência, pela espontaneidade com a qual nos recebeu e pela riqueza do intercâmbio com que nos brindou no que toca às possíveis orientações a dar ao sistema educativo nacional de forma a poder pô-lo plenamente ao serviço do desenvolvimento do país;
- Sua Excelência Senhor José CARDOSO CASSANDRA, Presidente do Governo regional da Região Autónoma de Príncipe, por nos ter acordado um logo encontro apesar da sua assoberrada agenda de trabalho e ter podido partilhar connosco as suas ambições para o desenvolvimento da Região Autónoma de Príncipe;
- Senhora Arlete ZEFERINO, Directora do Emprego, do Trabalho e da Formação Profissional, pela sua disponibilidade, pela perfeita organização dos encontros e das ideias que connosco partilhou relativamente à problemática do emprego em São Tomé e Príncipe ;
- Senhor Engenheiro José SALEMA, Representante Residente do PNUD e Coordonnateur do Sistema das Nações Unidas (SNU-STP), por ter partilhado connosco as suas convicções sobre a problemática do desemprego no país e pelas informações facultadas relativamente aos dados sobre os trabalhos do UNICEF no domínio da proteção social em São Tomé e Príncipe;
- Senhor Antonio VIEGAS, Assistente do RR/Programa, pelas orientações que nos proporcionou quanto à condução propriamente dita da nossa missão ;
- Senhor Idrissa SANOUSSI, Economista do PNUD, pela sua disponibilidade, pela perfeita organização dos trabalhos da missão e pelo todo apoio dado;
- Senhor Tomas DA VERA CRUZ, RR/BIT em Yaoundé pela espontaneidade de com a qual aceitou colaborar com a nossa missão, pelas orientações que nos facultou no âmbito do estudo, tanto do ponto de vista temático como espacial;
- Senhora Lurdes Maria VIEGAS P. dos SANTOS, IPEC/OIT STP, pela sua disponibilidade e aptidão em organizar os encontros, mesmo em condições difíceis.

A todos os outros, responsáveis de serviços públicos, operadores do setor privado e responsáveis sindicais, que contribuíram para a realização desta missão e aqueles cujos nomes constam nos anexos apresentados no presente relatório, gostaríamos de deixar expressos os nossos agradecimentos, particularmente o Senhor Cosme BONFIM AFONSO RITA, Secretário-Geral da CCIAS pela contribuição escrita que nos facultou após o nosso encontro.



RESUMO EXECUTIVO

1- O Contexto nacional da Política nacional do Emprego (PNE)

Antiga colónia portuguesa, a República Democrática de São Tomé e Príncipe é um país insular situado no Equador, a cerca de 350 km da costa do Gabão. Com uma superfície total de 1 001 km², distribuídos pelas duas principais ilhas, (a ilha de São Tomé e a ilha de Príncipe) e várias ilhotas, a população da República Democrática de São Tomé e Príncipe é de 178.739 habitantes em 2012, composta sensivelmente em igualdade de sexos (49,7% homens) e (50,3% mulheres).

A República Democrática de São Tomé e Príncipe tornou-se independente em 12 de Julho de 1975. Após 15 anos de regime marxista e de partido único, o país abriu-se para a democracia em 1990 com o multipartidarismo.

A República Democrática de São Tomé e Príncipe tem uma economia de pequena escala com 178.739 consumidores, dos quais 65.152, em 2012 estão em ativo, e um PIB avaliado em 5.497.897 milhões de Dobras, em 2013 (ou seja, menos de 275 milhões de dólares). Apesar de potenciais recursos do solo e do subsolo, houve um aumento progressivo do sector terciário e a *informalização* acentuada da economia, pouco virada para a criação de emprego produtivo.

O país depende grandemente da ajuda internacional, na ordem de 80% de contribuição para as receitas do orçamento. Considerado como Estado frágil, e graças aos primeiros resultados obtidos das diversas reformas em que se submeteu, São Tomé e Príncipe goza de uma ampla gama de apoio de diversos parceiros, tanto multilaterais como bilaterais.

2- A realidade do Desemprego em Sao Tomé e Príncipe

São Tomé e Príncipe vive uma situação de pobreza e de desemprego. Em 2010, a incidência da pobreza era de cerca de 66,2%. A taxa de desemprego situava-se no geral, em 2012, em cerca de 13,6%, mas a das mulheres chegava a atingir os 19,7% enquanto que a dos homens não era mais do que 9,3%. O mais jovens eram os que mais são atingidos pelo desemprego do que os menos jovens: quase um desempregado em cada três (32,7%) com menos de 24 anos e mais de metade dos desempregados (59,6%) têm menos de 34 anos.

Esta situação justifica-se por um conjunto de fatores, principalmente os que se relacionam com (i) a dinâmica demográfica¹; (ii) a falta de oportunidades de emprego por uma economia

¹ *A estrutura e a dinâmica demográficas comportam nomeadamente parâmetros tais como as taxas de crescimento da população, a fecundidade, a estrutura da população por idade e por sexo, as migrações interiores e exteriores. Relativamente à fecundidade, a estrutura de Trabalho das mulheres, segundo BIT/EATD-AC: Fecundidade, Educação e Oferta de Trabalho das Mulheres em São Tomé e Príncipe, Documento de Trabalho, Yaoundé, Camarões, Dez. 2013*



nacional pouco produtiva por ser subfinanciada e dominada pelo setor informal ; (iii) um sistema de educação e de formação profissional pouco preformante; (iv) uma sensível governação em matéria de emprego; (v) a falta de uma abordagem dinâmica de inserção profissional, baseada numa verdadeira parceria público-privada que pudesse ligar a administração pública, as organizações dos trabalhadores e o setor privado, incluindo as instituições privadas de formação profissional.

3- As Orientações estratégicas da Política Nacional de Emprego (PNE)

Mesmo sombria, a situação do desemprego em São Tomé e Príncipe não é alarmante. O XVIº Governo Constitucional em funções desde 28 de Novembro de 2014, no âmbito da sua estruturação e do seu programa, já deu fortes sinais de ter chamado a si a responsabilidade quanto à problemática do emprego dentre as prioridades nacionais. Para sustentar esta vontade política claramente expressa, a presente Política Nacional de Emprego (PNE) propõe orientações estratégicas suscetíveis de combater a crise do emprego. O principal desafio desta política é de assegurar uma inserção económica sustentável das demandas de emprego.

A PNE assenta-se em 6 princípios: (i) uma definição clara do papel do Estado, (ii) uma abordagem centralizada da questão do emprego, (iii) a procura da qualidade do emprego e do respeito pelas normas internacionais do trabalho, (iv) a garantia de acesso ao emprego para todos, (v) a promoção de empregos verdes e (vi) a salvaguarda e o aprofundamento do diálogo social.

Com base nestes princípios, a PNE de São Tomé e Príncipe circunscreve-se em três objetivos estratégicos fundamentais: (i) desenvolver a capacidade da economia nacional em criar empregos, (ii) melhorar a empregabilidade dos candidatos a emprego, e (iii) dinamizar a governação do sector do emprego.

Para atingir estes objetivos que visam eliminar as principais causas do desemprego, o governo da República Democrática de São Tomé e Príncipe pretende implementar, no quadro da PNE cinco eixos estratégicos, nomeadamente: (i) desenvolvimento das capacidades produtivas do sector privado, (ii) promoção de autoemprego e do empreendedorismo das mulheres e jovens, (iii) Reforço das capacidades no domínio de formação técnica e profissional (iv) desenvolvimento de treinamento/acompanhamento para os jovens sem qualificações e (v) reforço da governação do sector de emprego.

A racionalização do quadro institucional para a governação do sector de emprego permitirá, sob a tutela do Ministério de Emprego e Assuntos Sociais, estabelecer um número limitado de estruturas leves e complementares, abrangendo o melhor possível as principais atribuições do serviço público do emprego em São Tomé e Príncipe. Estão previstas duas novas estruturas: (i) uma «Agência para a Promoção e o Desenvolvimento da Iniciativa Privada e do Emprego», dispoendo de um "Fundo Nacional de Apoio às PME" e (ii) um 'Instituto de Formação Profissional e Emprego" dotado de um "Fundo Nacional de Emprego e Formação Profissional".



Todas as estruturas articulam-se à volta de um dispositivo cujo órgão supremo é o "Conselho Superior do Emprego e Formação" presidido pelo Primeiro-Ministro.

4- Os Programas prioritários para a implementação da PNE

Em resposta aos imperativos do desemprego, tal como ficou provado no diagnóstico, declinado dos objetivos e orientações estratégicas da PNE, foram identificados três programas prioritários para a sua implementação durante os próximos cinco anos: (i) o Programa das reformas, (ii) o programa para a Promoção e desenvolvimento da iniciativa privada para a criação de emprego e (iii) Programa piloto de formação e inserção profissionais dos jovens. Estes três programas serão executados nas suas seis componentes:

- (i) As reformas para a melhoria do ambiente de negócios, (ii) as reformas relativas à formação profissional, (iii) as reformas relacionadas com a governação do sector do emprego, (iv) a promoção do empreendedorismo das mulheres e dos jovens, (v) o desenvolvimento e modernização das PME para a criação de emprego e (vi) o t e o programa piloto de formação e inserção profissionais dos jovens.

5- O dispositivo para a implementação da PNE

A chave para o sucesso da Política Nacional do Emprego será a eficácia do sistema de supervisão, orientação, coordenação e acompanhamento da sua implementação. Este sistema basear-se-á sobre um mecanismo global e integrado, adaptado à dimensão multissetorial do emprego. O quadro institucional para a sua implementação incluirá cinco órgãos hierarquicamente articulados: (i) o Conselho Superior do Emprego e Formação Profissional; (ii) O Comitê Nacional para a Supervisão da PNE, (iii) o Comitê Técnico de pilotagem da ONE, (iv) estruturas de execução e (v) Pontos Focais de emprego nos demais ministérios.

6- O Mecanismo de Seguimento – Avaliação da implementação da PNE

O acompanhamento da execução da PNE será feito através do mesmo quadro institucional do que a sua implementação propriamente dita. A recolha de informações apoiar-se-á num mecanismo transversal que irá integrar as informações sectoriais e aquelas do setor privado em relação à oferta de emprego. No total, três tipos de monitorização serão organizados no quadro da implementação da PNE. Trata-se dum acompanhamento técnico, financeiro e administrativo.

7- Mobilização dos recursos humanos e financeiros para a implementação da PNE

Para tornar a nova estrutura organizacional do Ministério de Emprego e Assuntos Sociais (MEAS), a melhor possível para a implementação da PNE, o Governo deverá mobilizar um efetivo importante de quadros técnicos. Muito mais do que uma simples reafectação, será necessário recrutar vários quadros de perfis diversificados e adequados. Uma assistência técnica internacional de curta duração poderá ser necessária para o arranque (operacionalização da PNE), para a implementação das novas estruturas do MEAS e dos

Órgãos do dispositivo institucional de implementação, confecção das diversas ferramentas, etc.).

No que concerne aos recursos financeiros, trata-se basicamente do financiamento dos programas prioritários. Os seus custos serão calculados na base das necessidades intrínsecas de financiamento da PNE. Paralelamente a estes programas, o Governo e os PTF vão continuar a financiar programas sectoriais com um alto conteúdo de emprego. Para o financiamento da PNE, será necessário mobilizar recursos: (i) em primeiro lugar a nível nacional, o governo, através do Orçamento Geral do Estado e o INSS, deverá implementar as primeiras alocações dos fundos a serem criados; (ii) em seguida, deverá reativar, especialmente para a PNE, a cooperação internacional, bilateral e multilateral. Logo após a elaboração e avaliação do plano de ação, o governo irá organizar uma Mesa Redonda dos PTF em que o PNUD e a OIT serão chefes de fila.

8- Os maiores fatores de sucesso e os riscos da PNE

Todos os atores nacionais estão preocupados com a questão do desemprego, especialmente o desemprego nas mulheres e na juventude: políticos, organizações sindicais, empregadores e, em geral, os operadores do sector privado. Os PTFs, em especial os do Sistema das Nações Unidas, já foram mobilizados, através do Plano-Quadro de intervenção (UNDAF) para o período de 2012 a 2016, para apoiarem o governo, no sentido de: “Até 2016, as populações, incluindo jovens e mulheres, têm maior acesso aos recursos produtivos para a redução da sua vulnerabilidade”, (o efeito2- UNDAF). Daí, o contexto permitir que haja otimismo no que toca ao sucesso da implementação da PNE.

No entanto, há certamente razões menos visíveis para se temer perturbações na execução da PNE, tais como: (i) instabilidade institucional; (ii) fracasso do dispositivo organizacional; e (iii) restrições orçamentais. São os três principais riscos que podem atrapalhar a implementação eficiente da PNE. Disposições devem ser tomadas para evitar o não comprometimento da execução correta da PNE.

9- Recomendações

. Em virtude da sua centralidade, o emprego é influenciado. Portanto, o efeito da PNE seria limitado caso outras ações e outras medidas não forem aplicadas em outras áreas de apoio. Eis porque as recomendações são formuladas em quatro áreas para aumentar a eficácia das estratégias e dos programas prioritários propostos na PNE: (i) agricultura e pesca, (ii) turismo (iii), a integração regional; e (iv) a infraestrutura económica.

Finalmente, são propostas uma série de recomendações para acompanharem e reforçarem as reformas e as ações da PNE, em particular :

- a formulação e a implementação de um programa de assistência técnica no domínio do emprego;
- a realização de um Inquérito sobre o emprego ;

- a implementação de uma política de investimento público que privilegie o emprego (HIMO);
- a realização de uma análise complementar sobre a segurança social e a proteção contra a vulnerabilidade e a execução de uma reforma no sector.

INTRODUÇÃO GERAL

O Emprego é uma questão fulcral para o desenvolvimento. Se nos países desenvolvidos, o mesmo depreende-se das flutuações na atividade económica, pela sua forte correlação com a evolução das performances das empresas, nos países em desenvolvimento, trata-se de uma problemática estrutural engendrada e mantida pelos dados demográficos, culturais, sociológicos, políticos, tecnológicos, ambientais e, outrossim, económicos; onde a sua centralidade e o seu carácter são fundamentalmente transversais. A questão do emprego tanto interpela a cultura do país como o seu sistema educativo, a governação económica e política e o crescimento económico. Daí, tratar-se de uma grande preocupação para os governos de todos os países.

De Ouagadougou (Burkina Faso, 8 & 9 de Setembro de 2004) a Pittsburgh (USA, 24 & 25 de Setembro de 2009); nunca uma questão de desenvolvimento mobilizou por tantas vezes os chefes de Estado e de Governo como o fez a de "Emprego e combate à pobreza"! "Introdução aos níveis nacional e internacional de um ambiente propício para o pleno emprego e à criação de emprego produtivo e um trabalho para todos e o seu impacto sobre o desenvolvimento sustentável"! "Pacto Mundial para o Emprego"! "Fazer da criação de trabalho decente e do pleno emprego a finalidade de qualquer política de estabilização e crescimento"! São tantos temas em torno dos quais essas individualidades reuniram-se para subscreverem Declarações, resoluções e convênios.

Na realidade, a questão do desemprego sempre foi um verdadeiro desafio para os líderes dos nossos Estados. Mas passou a ter uma nova magnitude após as recentes crises económicas e financeiras que o mundo conheceu. O desemprego continua a ser um factor-chave na persistência da pobreza e da insegurança social. A falta de emprego é a fonte da precariedade, vulnerabilidade e aventuras; É uma ameaça à coesão social.

Mesmo que com uma taxa de desemprego de 13,6%, a situação do emprego em São Tomé e Príncipe ainda não tenha atingido esta magnitude, a ameaça existe, é bem real e os dirigentes do país que participaram em todos esses encontros internacionais dedicados ao emprego, decidiram resgatar o comando antes que seja tarde demais : desenvolver e implementar uma política nacional de emprego para travar o fenómeno do desemprego.

Uma política de emprego é o conjunto de medidas a serem implementadas pelo governo para aumentar o emprego e reduzir o desemprego, na perspetiva de "pleno emprego". Inscreve-se

no âmbito da implementação da ENRP e, num plano mais alargado, é parte integrante da política de desenvolvimento do país. O objectivo é a melhoria das condições de vida dos santomenses e particularmente das mulheres, dos jovens e dos menos favorecidos.

A política nacional de emprego de em São Tomé e Príncipe, baseada numa avaliação rigorosa da situação do emprego Almeja por uma política ativa e proativa que visa aumentar o nível de emprego na economia. Especificamente, a PNE visa :

- suprimir barreiras à participação das mulheres, jovens e das pessoas desfavorecidas na vida activa;
- melhorar a empregabilidade dos candidatos jovens ao emprego;
- estimular o crescimento e torná-lo mais rico em empregos, como forma de alargar a procura de mão-de-obra;
- melhorar o desempenho da administração de emprego;
- melhorar o quadro de concertação e de diálogo tripartido.

O principal desafio é garantir uma integração económica sustentável dos candidatos a emprego, porque a administração não está em condições de absorver todos os candidatos a emprego que chegam a cada ano no mercado de trabalho. A maioria dos candidatos a emprego tendem a procurar um emprego assalariado num setor estruturado, especialmente na Administração Pública. A inversão desta tendência é um dos grandes desafios desta política de emprego. É inquestionável o facto de que o XVI Governo Constitucional, em funções a 28 de novembro de 2014 já deu fortes sinais a favor da problemática do emprego nas prioridades do país. Com efeito, desde essa data, o Governo decidiu fazer da questão do emprego o seu cavalo de batalha na luta pela redução da pobreza. No documento do "Programa do XVI Governo Constitucional", está prevista a adoção de uma nova política de crescimento, emprego e da competitividade.

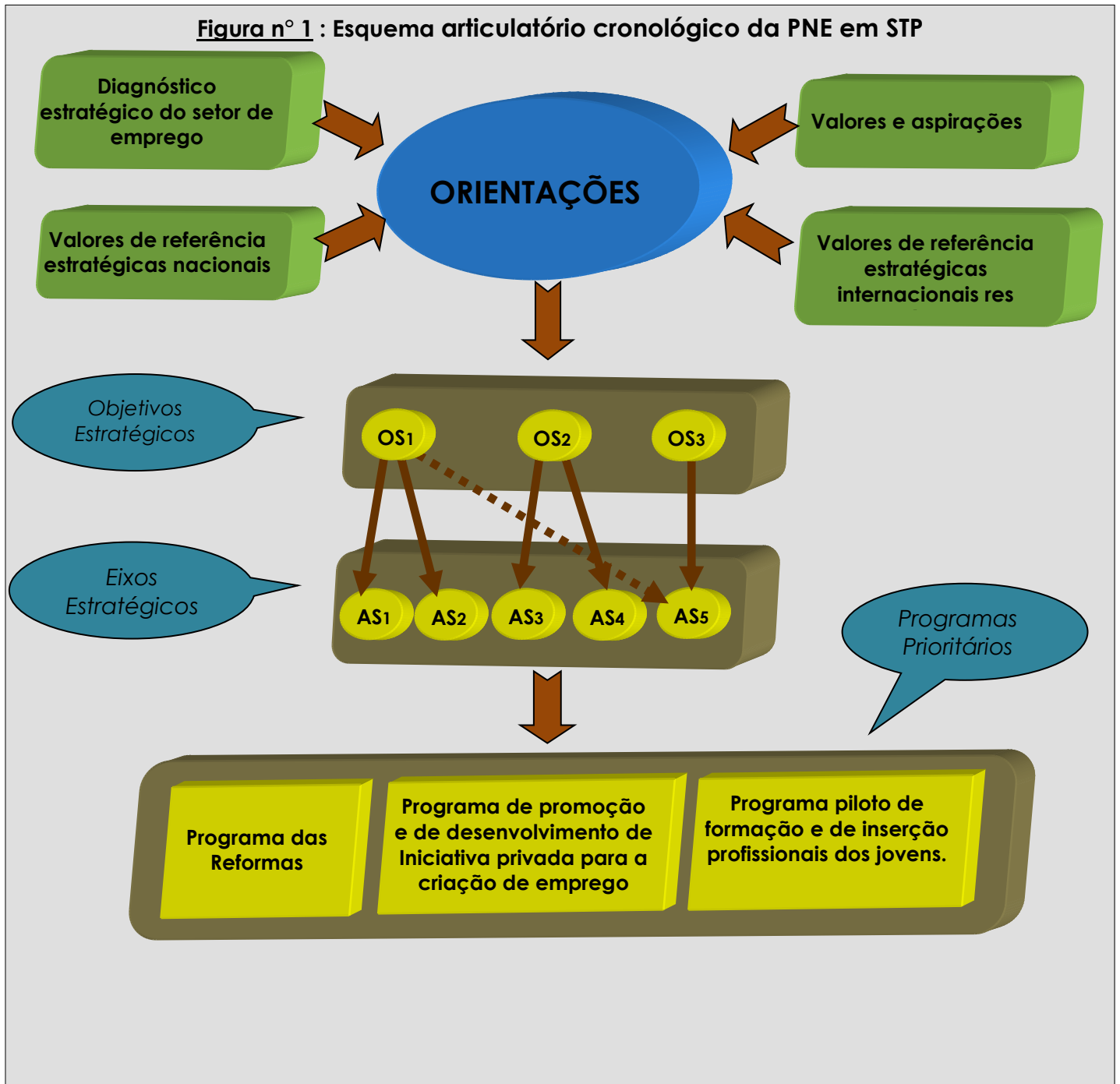
Para o desenvolvimento da PNE, uma abordagem essencialmente participativa foi adotada a fim de melhor compreender a perceção de todos os atores sobre a questão do desemprego no país e identificar seus valores e aspirações, face à problemática do emprego. Assim, para servir de apoio a uma pesquisa bibliográfica bastante aprofundada, o consultor teve inúmeros encontros individuais e muitas sessões de trabalho em grupo, ao nível central da administração e das instituições afins, e, ao nível das comunidades descentralizadas. A seguir à Agua Grande², o consultor teve sessões de trabalho com os atores distritais de Lobata, Caué et Lemba.

Uma missão especial foi realizada na Região Autónoma do Príncipe, onde o consultor pôde manter com as demais partes implicadas ricas discussões: Presidente-governador da Região, os chefes regionais de serviço público (assuntos económicos, educação básica, ensino

² Voir en Annexe n° 2, la liste des structures et des personnes rencontrées.

secundário, formação profissional, segurança social), a CCIAS regional, os operadores económicos e representantes das organizações sindicais.

A abordagem metodológica adotada é a que se ilustra no diagrama abaixo discriminado:



**LEVANTAMENTO SOBRE A
SITUAÇÃO DE EMPREGO EM
SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE**



1.1- O CONTEXTO NACIONAL DA PNE

1.1.1- Contexto Geográfico

Antiga colónia portuguesa, a República Democrática de São Tomé e Príncipe é um país insular situado no Equador, a cerca de 350 km da costa do Gabão. Com uma superfície total de 1 001 km², distribuídos pelas duas principais ilhas, (a ilha de São Tomé e a ilha de Príncipe) e várias ilhotas, a população da República Democrática de São Tomé e Príncipe é de 178,739 habitantes em 2012, composta sensivelmente em igualdade de sexos (49,7% homens) e (50,3% mulheres). A densidade populacional é ligeiramente superior a 187 habitantes/km².

O país está dividido em 02 províncias correspondendo às 02 principais ilhas, a saber :

- **A Província de São Tomé**, na cidade de São Tomé (a capital do país) é composta por 06 distritos: (i) Caué, (ii) Lembá, (iii) Lobata, (iv) Mé-Zóchi, (v) Água Grande et (vi) Cantagalo.

Com uma superfície de 850 km², a província de São Tomé tem uma população de quase 202 habitantes/km² dos 171,415 habitantes (RGPH 2012) que constitui a população do país.

Mapa administrativo da província de São Tomé



- A província de Príncipe, com o nome da própria ilha, tendo como capital a cidade de Stº António, tem uma superfície muito menor que a de São Tomé (7.324 142km²), com menos de 52 habitantes/km². Composta por apenas um distrito

do regulamento e a fraca capacidade do sistema judiciário para se fazer respeitar representam as principais fraquezas do país em termos de governação.

Por outro lado, há instabilidade quanto às instâncias de direção das instituições (Governo e outras estruturas administrativas). Esta instabilidade institucional tem por consequência a mobilidade dos funcionários responsáveis dos serviços e outros quadros, podendo iniciar e conduzir a bom termo as reflexões e as reformas, caso não seja, são as atribuições que são transferidas de um ministério para outro.

1.1.3- O Contexto económico

A República Democrática do São Tomé e Príncipe tem um tamanho pequeno com 178,739 consumidores economia cujos 65,152 ativos em 2012 e um PIB avaliado em 5.497.897 dobras milhões em 2013 (ou seja, menos de 275 milhões de dólares). Apesar dos potenciais recursos do solo e do subsolo do país, o sector de serviço tem tido progressos na economia pelo desempenho registrado nos transportes, telecomunicações e comércio. De facto, agricultura, pecuária, pesca e silvicultura contribuíram para o PIB com 11,4%, atrás dos transportes e comunicações (16,6%), enquanto a indústria transformadora conseguiu apenas 7,2%. Em 2013, o sector dos serviços (venda a grosso e a retalho, transporte, armazenamento e comunicação, imobiliário, administração pública e outros serviços) continuou a registar um crescimento, com quase 60% do PIB. Outra característica da economia nacional é a sua acentuada *informalização*, com pouca criação de emprego produtivo.

No geral, o país depende grandemente da ajuda internacional, contribuindo para as receitas do Orçamento na ordem de 80%. É particularmente dependente da zona Euro (mais de 75% das exportações) e principalmente de Portugal em relação a investimentos e comércio (63% das importações e principal fonte de financiamento externo).

O défice do equilíbrio orçamental é crónico. A base tributária é muito reduzida em virtude da fragilidade estrutural da economia.

A sua recuperação é caracterizada por dificuldades no recebimento das receitas fiscais. Em 2012, o défice orçamental global foi estimado em 11,6% do PIB, comparando com os 11,1% em 2011. O país tem beneficiado da Facilidade Alargada de Crédito (FEC) de três anos (2012-2015) acordada com o FMI.

O saldo atual é ainda fortemente deficitário, devido ao baixo nível das exportações (3,5% do PIB), com o alto nível de importações (40% do PIB). O Investimento direto estrangeiro é baixo e o sector bancário permanece em grande parte subdesenvolvido.

Nos últimos anos, a transferência anual de recursos provenientes da diáspora, anteriormente estimada em cerca de 15% do PIB e 90% das receitas de exportação, tem registrado uma tendência descendente.

Na sua política de diversificação das fontes de crescimento, o Estado comprometeu-se com investimentos significativos para modernizar o sector turístico, fonte de moeda estrangeira e potencial motor do crescimento económico do país. Os serviços de transporte e comunicação são diversificados com as homologações concedidas nos últimos anos a novos operadores no sector (companhia aérea, a companhia telefónica...).

1.1.4- O Perfil da Pobreza

O Inquérito de Orçamento Familiar em 2010 fornece informações interessantes sobre a pobreza em São Tomé e Príncipe mostra que 66,2% da população são pobres, ou seja, quase 02 a 03 pessoas vivem abaixo do limiar da pobreza, com 30,071 Dobras (menos de 1,5 USD) por dia e por habitante. No entanto, as desigualdades aparecem em dois níveis: por um lado, entre os sexos e, por outro, entre os distritos, como ilustram a tabela n ° 01 e o gráfico n ° 01 abaixo indicados.

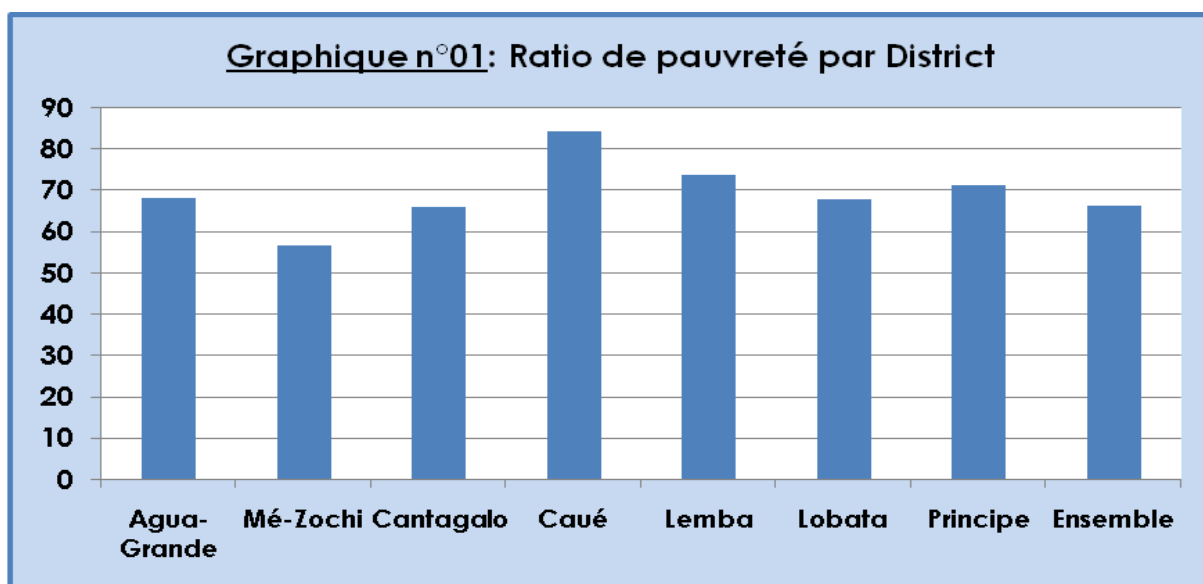
A pobreza atinge muito mais mulheres que os homens e a falta de emprego é o maior fator da pobreza.

Quadro n°01 : O Rácio de Pobreza por sexo e por Distrito

	Rácio de pobreza		
	Homens	Mulheres	Total
Agua- Grande	65,8	71,7	68,3
Mé-Zochi	52,2	63,9	56,6
Cantagalo	65,4	67,0	65,9
Caué	84,7	83,7	84,5
Lemba	72,2	77,4	73,7
Lobata	59,9	83,2	67,8
Príncipe	68,6	77,7	71,4
Total	63,4	71,3	66,2

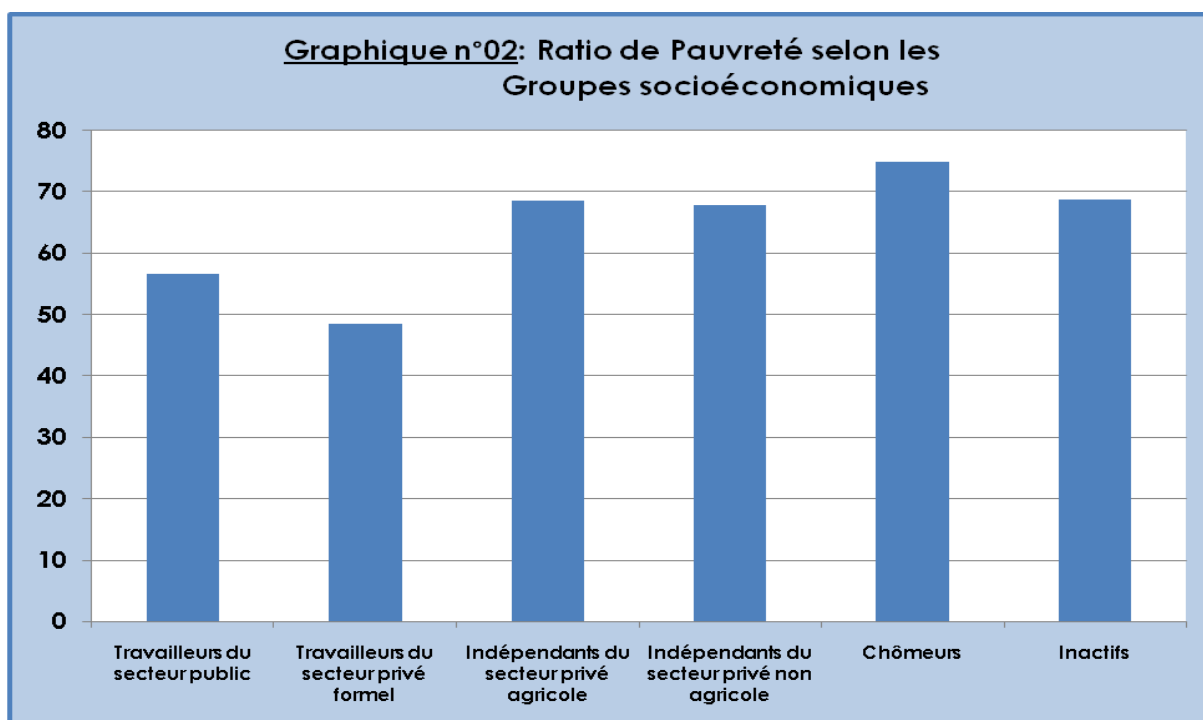
Fonte : IOF 2010, INE STP

A taxa de pobreza ultrapassa 71% em mulheres, enquanto a dos homens é de 63,4%.



Do ponto de vista territorial, a Região Autónoma do Príncipe e os Distritos de Caué e Lemba cobrem 70% do território. Particularmente em Caué, em cada 05 habitantes 04 são pobres. Apenas o Distrito de Me-Zochi situa-se abaixo dos 60%.

Analisando os rácios da pobreza por grupos socioeconómicos representados no gráfico n ° 02 abaixo indicado, constata-se que apenas os trabalhadores do sector privado formal situam-se abaixo de 50%, enquanto que cerca de 03 em cada 04 desempregados (74.8%) são pobres e os inativos têm uma taxa de pobreza que se situa a 68,6%.



Fonte : IOF 2010, INE STP

1.2- O MERCADO DE EMPREGO EM SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE

Define-se o mercado de trabalho como sendo o local teórico onde se converge a oferta de trabalho (ou o pedido de emprego) da população ativa e a demanda de trabalho (ou oferta de emprego) da Função Pública e das empresas públicas ou privadas. O estudo de mercado de trabalho em São Tomé e Príncipe será feito através do levantamento das situações de emprego/subemprego e desemprego.

1.2.1- O Emprego e o Subemprego

Em linguagem comum, um trabalho é considerado uma atividade profissional remunerada. Mas o emprego é um conceito mais amplo que o assalariado, na medida em que abrange também os profissionais independentes, no domínio de artesanato, comércio, agricultura, profissões liberais, etc. O conceito de emprego está intrinsecamente ligado ao desemprego. A nível macroeconómico, o emprego representa o conjunto de trabalho que é fornecido no seio da economia nacional, por toda a população ativa que não esteja no desemprego. O emprego pode ser no setor público ou no setor privado, no setor formal (moderno) ou no setor informal, e engloba igualmente o trabalhador por conta própria, assalariado ou não assalariado, etc.

Segundo a OIT, uma pessoa empregada é aquela que tem trabalhado pelo menos uma hora, ao longo de uma semana considerada de referência. Segundo o RGPH4 de STP, a semana de referência é definida como a semana anterior à data da passagem do agente recenseador ao agregado familiar. Mas, devido ao preconceito que poderia depreender das declarações de um recenseamento geral da população, a medida do emprego na aceção da OIT não pode ser feita por perguntas específicas, tais como os de um Inquérito ao Emprego.

Numa situação de disfuncionamento do mercado de trabalho, é frequentemente associado o conceito de emprego o de subemprego. Ainda de acordo com a OIT, há subemprego "quando a duração ou a produtividade do trabalho de uma pessoa é insuficiente, comparando com um outro possível emprego que essa pessoa esteja disposta a ocupar e capaz de fazer ^[3]." O subemprego representa a parte não valorizada no emprego das pessoas que involuntariamente trabalharam menos do que o que desejavam ou que pudessem ter feito. A sua taxa é importante em situações de desemprego, onde candidatos a emprego são obrigados a aceitar "biscates" na pendência de um emprego adequado às suas qualificações. Trata-se de situações de desemprego disfarçado. O subemprego é caracterizado pelo uso indevido da qualificação profissional e de um insuficiente horário de rendimento. Só pode ser avaliado ao final de um inquérito ao emprego.

Assim, os resultados do RGPH4 de STP realizado em Maio de 2012 só permitiram ao presente estudo medir o emprego no país, ciente de que há uma parte significativa do subemprego que tenha ficado por considerar no volume de emprego analisado, especialmente a do setor informal, dada a sua importância.

De acordo com os mesmos resultados do recenseamento, a situação do emprego é a que é ilustrada na tabela a seguir:

Tabela nº 02 : Distribuição da População empregada por sexo e por grupo etário de mais de 15 anos de idade

Grupo etário	População empregada		
	Total	Homens	Mulheres
Total	56.295	34.813	21.482

Fonte : Construída pelo Consultor a partir dos dados do RGPH4

A população empregada, num total de 56,295 pessoas, é predominantemente masculina: 61,8% são homens (34.813) e 38,2% são mulheres (21.482), com uma taxa de masculinidade estimada a 162,06%.

Tabela nº 03 : Distribuição por sexo e por sector de atividade da população com 15 e mais anos de idade

Setor de atividades	Total	Homens	Mulheres
Total de STP	56.295	34.813	21.482
Primário	13.639	10.336	3.303
Secundário	9.552	7.442	2.110
Terciário	29.680	15.157	14.523
ND	3.424	1.878	1.546

Fonte : Construído pelo Consultor a partir dos dados do RGPH4

A distribuição de pessoas empregadas por setores de atividade confirma a predominância do sector terciário (52,72%) e o carácter embrião do sector secundário (16,97%) como ilustra o gráfico n.º 03 abaixo. A análise por sexo revela a fraqueza das mulheres no sector secundário (22,08%) e sua concentração no sector terciário (67,6% das mulheres que operam no sector terciário).

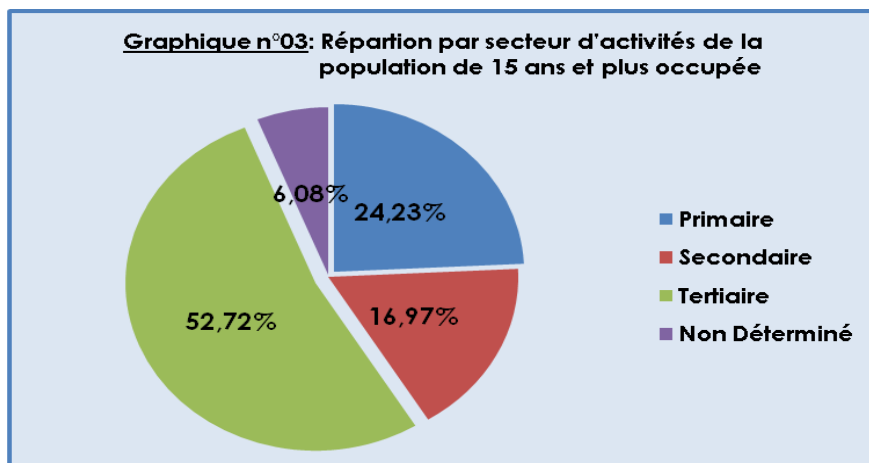
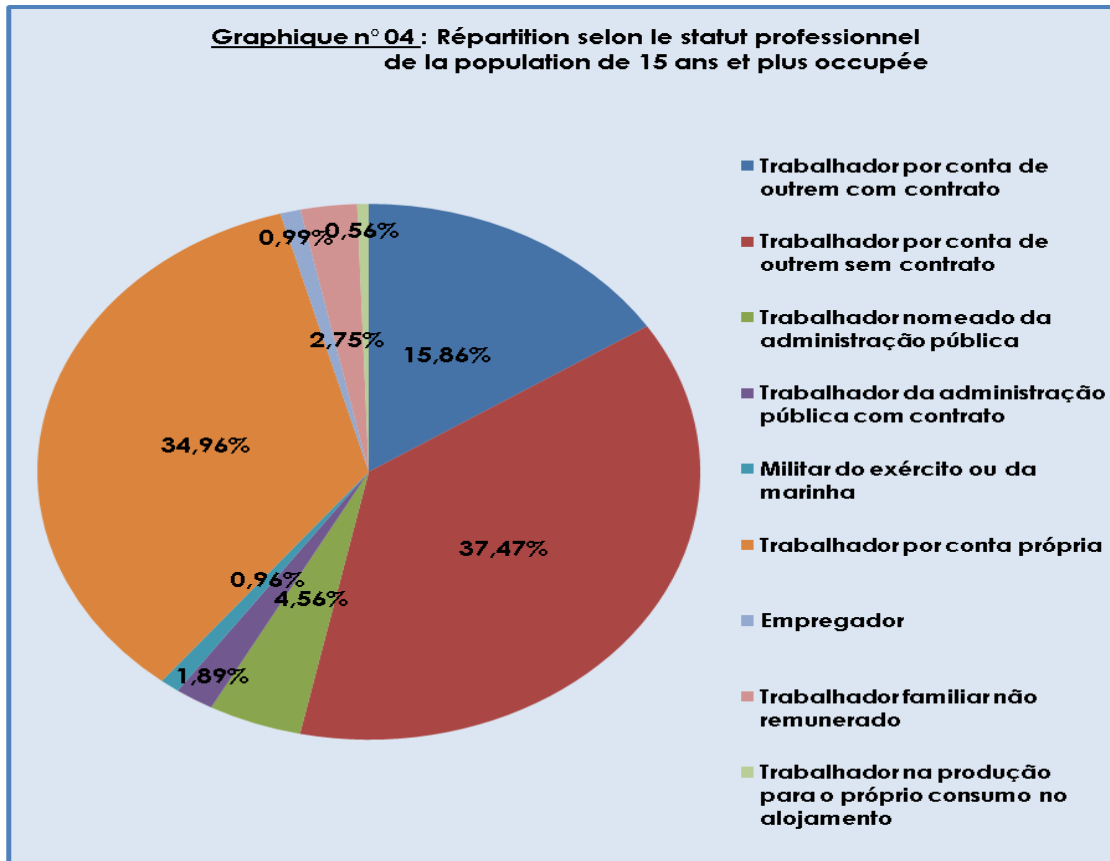


Tabela n.º 04 : Distribuição, segundo o estatuto profissional da população com 15 e mais anos de idade

Estatuto profissional	Total	%
STP total	56.295	100
Trabalhador por conta dos outros, com contrato	8.931	15,9
Trabalhador por conta dos outros sem contrato	21.093	37,5
Funcionário da Administração Pública	2.568	4,6
Agente da Função Pública com contrato	1.063	1,9
Trabalhador das Forças Armadas ou da Marinha	539	0,9
Trabalhador por conta própria	19.680	34,9
Empregador	560	1,0
Trabalhador familiar não remunerado	1,547	2,7
Assistente de produção para consumo familiar	314	0,6

Fonte: Construído pelo consultor a partir dos dados de RGPH4

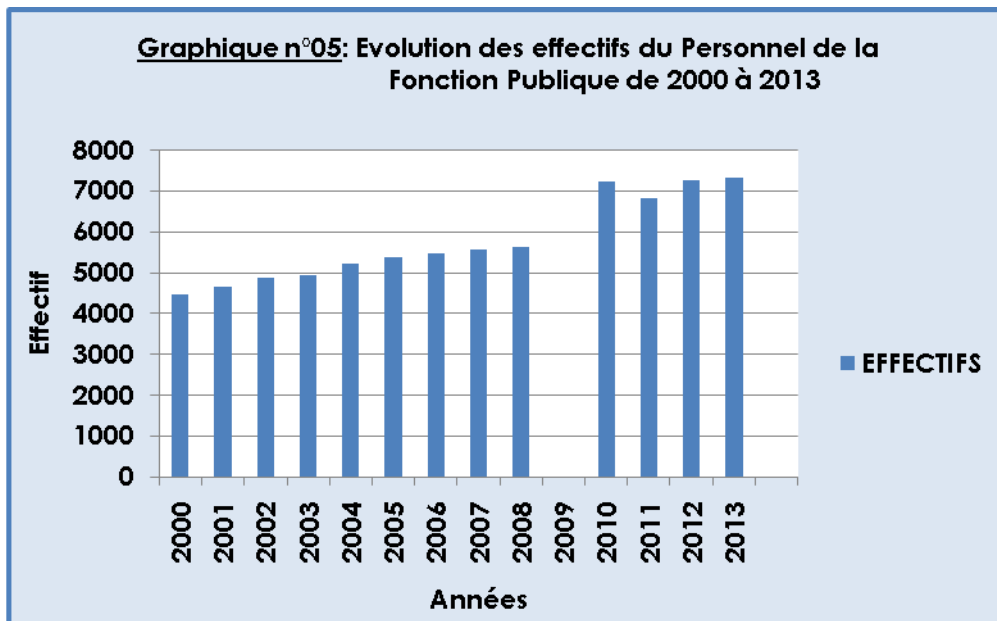


A tabela n° 04 e o gráfico n° 04 acima refletem a natureza precária do emprego e a *informalização* da economia de São Tomé e Príncipe. Na realidade, das 56,295 pessoas empregadas, apenas 23,3% têm um emprego seguro e moderno (7,4% do serviço público) e 15,9% para outras pessoas que trabalham com contrato. Os 37,5% dos que trabalham para os outros sem contrato, 34,9%, alegando trabalhar por conta própria (não incluindo 1% dos empregadores) e os 2,7% de trabalhadores familiares não remunerados e 0,6% de trabalhadores produzindo para consumo familiar, são, na realidade, atores do sector informal, ou seja, 75,7%.

Tabela n°05 : Evolução dos efetivos dos Agentes da Função Pública de 2000 a 2013

Anos	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Efetivo	4441	4654	4862	4919	5195	5363	5473	5560	5613		7212	6795	7237	7309

Fonte : DG Emprego, trabalho e formação profissional

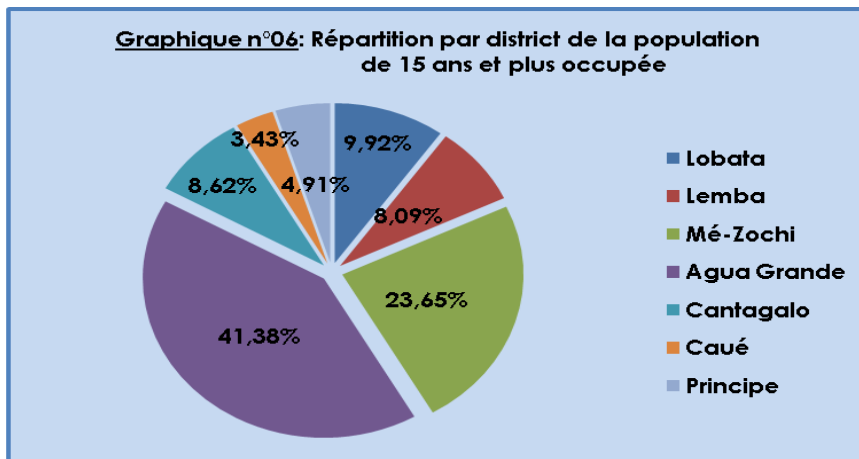


O efetivo do pessoal da Função Pública registou um aumento regular e ligeiramente no período compreendido entre 2000 e 2008. A partir de 2010, o efetivo global registou um aumento substancial.

Tabela n° 06 : Distribuição por sexo e por distrito da população com 15 e mais anos de idade

Distrito	Total	Homens	Féminin
Lobata	5.587	3.697	1.890
Lembá	4.554	3.092	1.462
Mé-Zochi	13.316	8.395	4.921
Agua Grande	23.294	13.306	9.988
Cantagalo	4.850	3.243	1.607
Caué	1.932	1.381	551
Príncipe	2.762	1.699	1.063
Total STP	56.295	34.813	21.482

Fonte : Construído pelo consultor a partir dos dados de RGPH4



A distribuição espacial de emprego reflete a da população e da atividade económica. Com efeito, a tabela e o gráfico n ° 06 acima ilustrados demonstram que nos distritos de Agua Grande e Me-Zochi estão concentrados, respetivamente 41,38% e 23.65% dos empregos, enquanto que apenas 3,43% e 4,91% estão localizadas respetivamente no distrito de Caué e na Região autónoma do Príncipe.

1.2.2- O Desemprego

Segundo a definição internacional adotada em 1982 pela OIT, o desempregado é uma pessoa em idade de trabalhar (15 anos ou mais) e que responde simultaneamente satisfaz a três condições

- 1- não trabalhou, nem mesmo por uma hora durante a semana de referência;
- 2- está disponível para trabalhar nas próximas duas semanas;
- 3- tomou as devidas diligências previamente para a procura de emprego no mês anterior ou tenha encontrado um trabalho que começa em três meses.

A taxa de desemprego é, na aceção da palavra, a percentagem de desemprego na população ativa (população empregada + os desempregados). Tal como para a taxa de emprego e a taxa de subemprego, a de desemprego é medida, na perspetiva da OIT, através do Inquérito ao Emprego. No entanto, na ausência de uma tal investigação, pode-se explorar com algum cuidado os resultados de um Recenseamento geral da população. Assim, para o presente estudo, os resultados do RGPH4 STP facultaram dados suficientes e relevantes para que pudesse ser feita uma análise da situação de desemprego no país.

Tabela n°07: População com 15 e mais anos de idade, distribuída por sexo, em função da sua atividade económica

	Total		Homens		Mulheres	
População residente total	104.120	-	54.443	-	54.879	-
População ativa	65.152	100,0	38.400	100,0	26.752	100,0
População ativa empregada	56.295	86,4	34.813	90,7	21.482	80,3
População não ativa desempregada	8.857	13,6	3.587	9,3	5.270	19,7

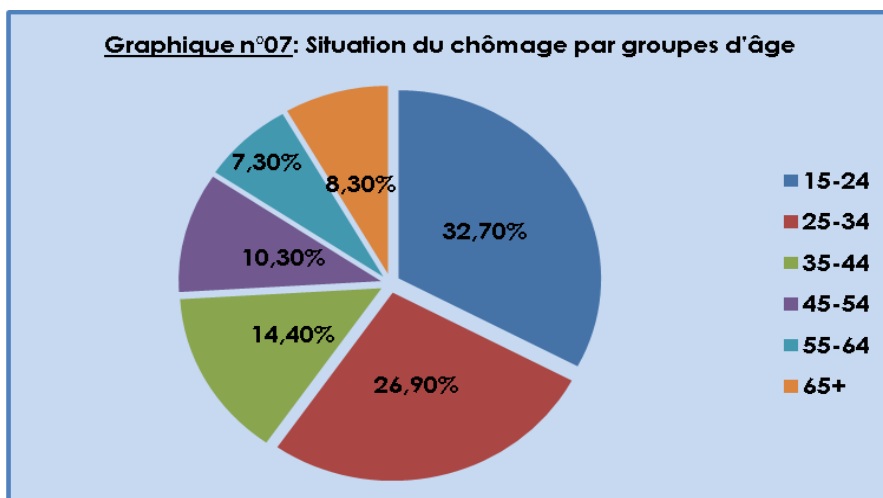
Fonte : Construído pelo consultor a partir dos dados de RGPH4

Pode-se depreender desta tabela que havia em STP, em Maio de 2012, 8.857 desempregados dos quais 3.587 eram homens (40,50%) e 5.270 mulheres (59,50%). No geral, a taxa de desemprego era de 13,6%, mas o das mulheres já atingia os 19,7% enquanto que os dos homens só era de 9,3%. Com efeito, o desemprego atinge muito mais mulheres do que os homens.

Tabela n° 08: Situação do desemprego por sexo e por faixa etária

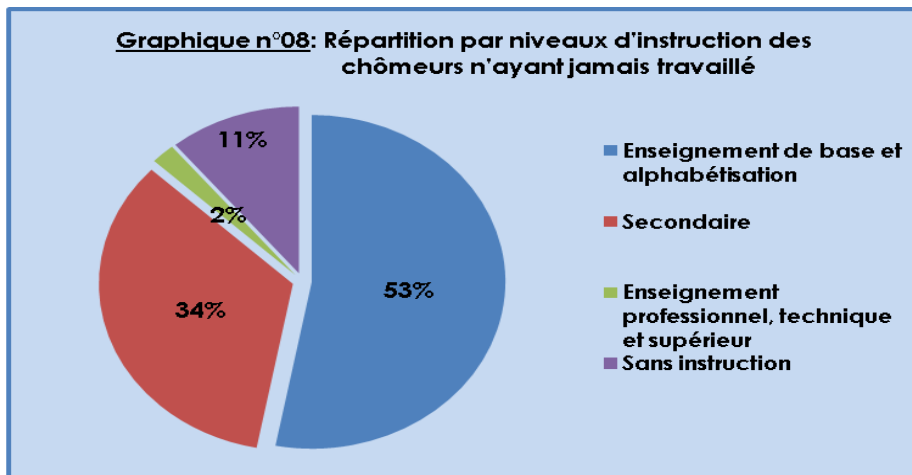
Grupos de idade	Total		Homens		Mulheres	
	Efetivo	%	Efetivo	%	Efetivo	%
Total	8.857	100,0	3.587	100,0	5.270	100,0
15-24	2.899	32,7	1.319	36,8	1.580	30,0
25-34	2.379	26,9	899	25,1	1.480	28,1
35-44	1.279	14,4	482	13,4	797	15,1
45-54	916	10,3	354	9,9	562	10,7
55-64	650	7,3	253	7,1	397	7,5
65 +	734	8,3	280	7,8	454	8,6

Fonte.: Construído pelo consultor a partir dos dados de RGPH4



Fonte.: Construído pelo consultor a partir dos dados de RGPH4

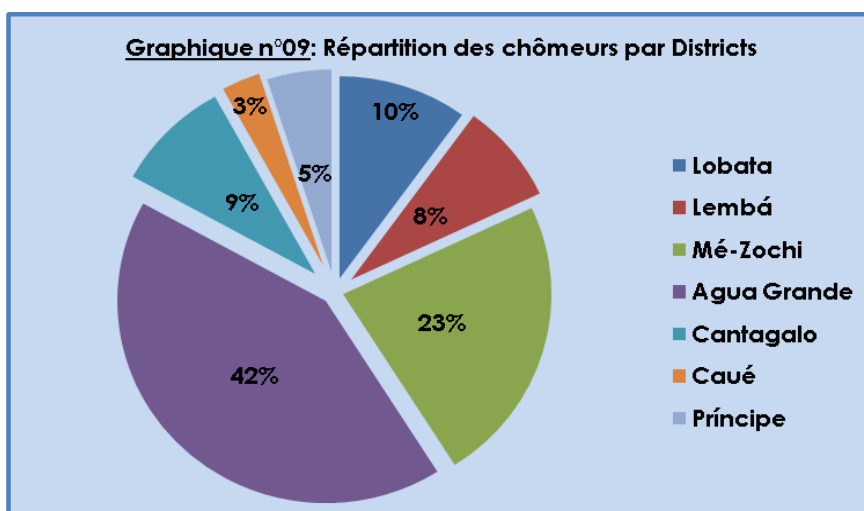
A Tabela n ° 08, ilustrada pelo gráfico n ° 07, mostra que no seio da camada juvenil os menos jovens são menos afetados pelo desemprego do que os mais jovens: em cada quase um desempregado três (32,7%) têm menos de 24 anos e mais de metade dos desempregados (59,6%) menos de 34 anos.



Fonte : Construído pelo consultor a partir dos dados de RGPH4

Analisando a tabela por níveis de instrução de jovens desempregados, isto é, aqueles que nunca trabalharam, mostra que a ausência de qualificação é uma das causas do desemprego. De facto, tal como consta o gráfico acima, 53% dos jovens desempregados têm o nível de educação básica e alfabetização, 34% têm o nível do ensino secundário, enquanto que apenas 2% têm formação profissional, ensino técnico e superior.

A análise demográfica do desemprego RGPH4 mostra que os desempregados estão principalmente concentrados em cidades (74,30%). Abandonaram as zonas rurais para as cidades em busca de emprego. Da mesma forma, tal como constava na análise da dinâmica populacional, os desempregados têm deixado alguns distritos e regiões (3 por cento em Caué e 5% no Príncipe) para se concentrarem em outras, na esperança de maiores oportunidades de emprego (42% em Agua Grande e 23% em Me-Zochi).



Fonte : Construído pelo consultor a partir dos dados de RGPH4

Tabela nº09 : Candidatos a emprego em 2013 e 2014 por sexo e por estatuto

Anos	Primeiro emprego			Candidatos que estiveram empregados pelo menos uma vez			TOTAL		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
2013	101	83	184	40	32	72	141	115	256
2014	17	21	38	20	19	39	37	40	77

Fonte : DG Emprego, trabalho e formação profissional

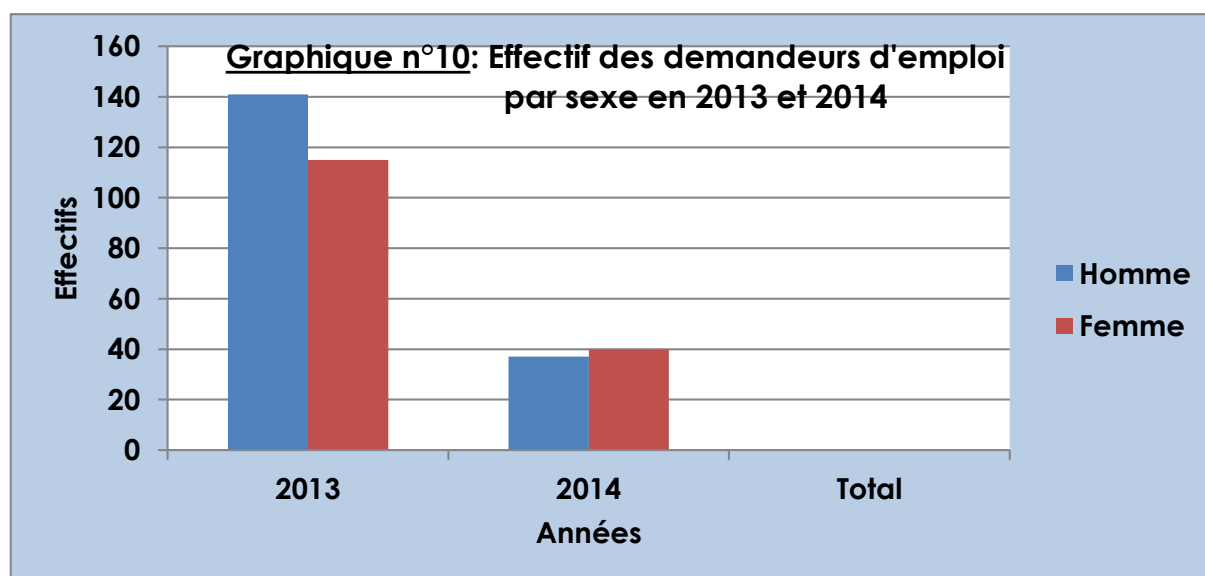
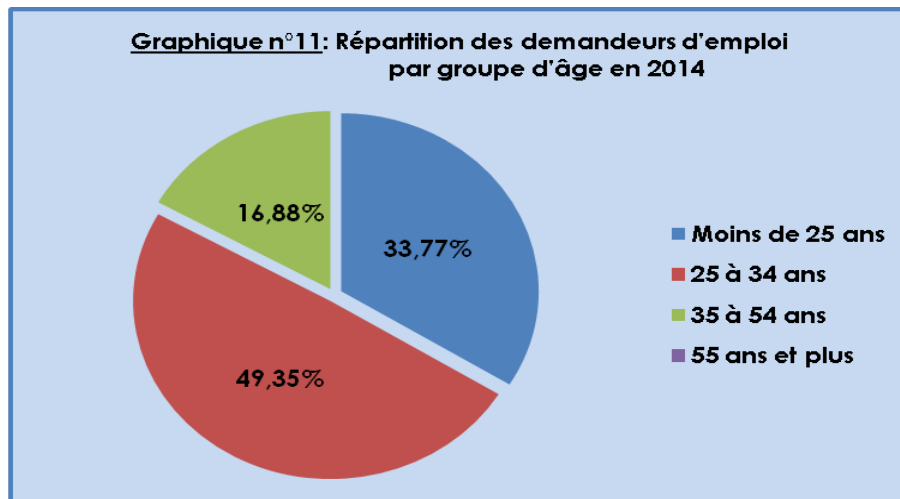


Tabela nº 10 : Candidatos a emprego em 2013 e 2014 por sexo e grupo etário

Faixa etária	2013			2014		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Menos de 25 anos	69	49	118	14	12	26
25 a 34 anos	50	47	97	17	21	38
35-54 anos	11	24	35	6	7	13
55 anos e mais	5	1	6	0	0	0
Total	135	121	256	37	40	77

Fonte : DG Emprego, trabalho e formação profissional



Os dados relativos aos pedidos de emprego registrados em 2013 e 2014 (cf. Tabelas n° 09 e 10 e gráficos n° 10 e 11) não são confiáveis e caracterizam a situação do emprego em STP: (i) são dados não confiáveis, por ser difícil de aceitar que em 8.857 desempregados, apenas 256 e 77, respetivamente, candidataram-se a emprego em 2013 (menos de 3%) e 2014 (inferior a 0,9%) para procurarem emprego. Se tivesse sido o caso, seríamos tentado a reconhecer, tal como estipula a OIT, que só havia no país 256 desempregados em 2013 e que este efetivo tenha recaído para 77 em 2014, o que significaria terem sido criados empregos, a ponto de absorverem a maioria do estoque de desempregados, ou, ainda, houve o fenómeno de “desempregados desanimados”, ou seja, os candidatos a emprego desistiram efetivamente de procurar emprego, face aos sucessivos insucessos na busca pelo emprego.

Mas, segundo os responsáveis do setor, trata-se muito mais de um disfuncionamento do mercado do emprego no país: (i) a não visibilidade das estruturas administrativas encarregue pela questão de emprego e a falta de informações sobre o mercado de trabalho; (ii) dados reveladores do desemprego, tanto do ponto de vista da faixa etária concernente como do do estatuto dos candidatos a emprego: essencialmente jovens de menos de 34 anos de idade à procura de um primeiro emprego.

Além disso, os registros de candidatos a emprego efetuados no decorrer dos dois anos revelam a fraca oferta de trabalho às senhoras, quando na verdade são o grupo vulnerável mais afetado pelo desemprego do que os homens³.

³ Relativamente à oferta de trabalho às mulheres em São Tomé e Príncipe, ver em Anexo n° 1 ao presente relatório, um extrato do documento de trabalho da EATD-AC da OIT intitulado "Fertilidade, educação e oferta de trabalho às mulheres de São Tomé e Príncipe", Yaoundé, Camarões, Dez. 2013.

1.3- FATORES QUE CONTRIBUEM PARA A SITUAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO EM SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE

Em São Tomé e Príncipe, o desemprego não é um fenómeno cíclico. É um problema estrutural causado e mantido pela estrutura e população dinâmicas, pelo sistema de educação e formação profissional, pelas fraquezas da economia nacional e pelo fraco apoio do Estado às questões ligadas ao emprego.

1.3.1- Uma estrutura e uma dinâmica demográfica incompatíveis com a capacidade da economia para gerar empregos.

Em 2012, a população de STP elevava-se a 178,739 habitantes, dos quais 88,867 homens (49,7%) e 89,872 (50,3%) mulheres. Em 2001, essa população era de 137.599, ou seja, com uma taxa média de crescimento anual entre 2001 e 2012 de 2,45%.

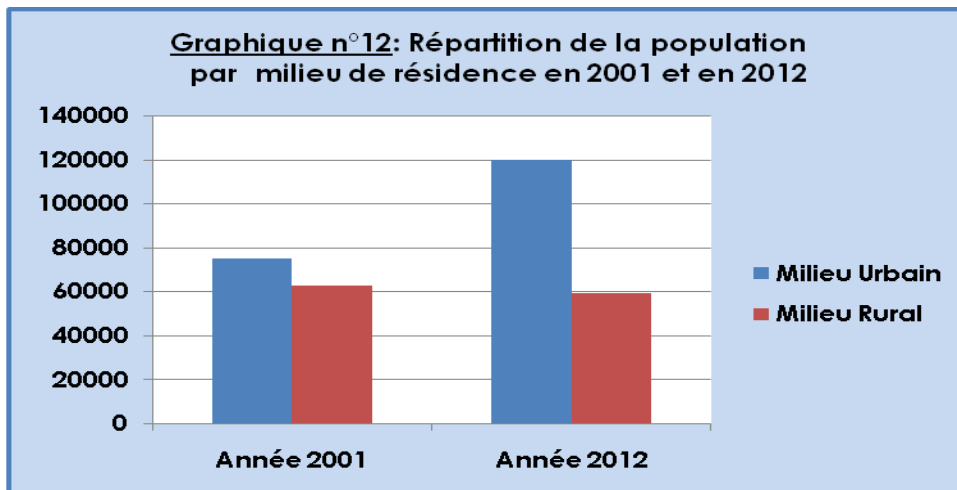
A análise da pirâmide etária da população revela uma situação típica característica dos países em desenvolvimento, ou seja, uma predominância de jovens, resultando em uma pirâmide de base ampla que se estreita gradualmente em direção ao topo. Assim, a população de 0 a 14 anos representa 41.75%, enquanto aquela com 65 e mais anos de idade representam apenas 3,69%.

Tabela n.º 11 : Distribuição da população por local de residência, entre 2001 e 2012

Anos	Urbana		Ambiente Rural		Total	
	Força de trabalho	%	Força de trabalho	%	Força de trabalho	%
2001	75.013	54.5	62.586	45.5	137.599	100
2012	119.781	67,0	58.958	33,0	178.739	100

Fonte : INE, RGPH 4 de julho de 2012

Do ponto de vista espacial, o crescimento populacional ocorreu exclusivamente em áreas urbanas (4,51%) em detrimento do ambiente rural (-0,48%). Esta evolução reflete o fenómeno do êxodo rural, ou seja, a saída maciça de jovens das zonas rurais para as zonas urbanas à procura de emprego.



Assim, a população urbana passou de 54,5% em 2001 para 67% em 2012, enquanto a população rural caiu de 45,5% em 2001 para 33% em 2012. O aumento natural da população e a sua movimentação no interior do país (migração interna) pode ser considerado como uma expressão de vitalidade da população. Mas este potencial seria um trunfo para a economia nacional e o desenvolvimento do país, se toda a população ativa tivesse uma ocupação laboral. Nas condições atuais, estas características da população de São Tomé e Príncipe constituem uma fonte de preocupação em relação à questão do emprego.

1.3.2- Um sistema de educação e de formação profissional inadequado

O nível de qualificação da mão-de-obra nacional, em termos de formação técnica e profissional, é baixo. Isto coloca o problema da empregabilidade dos candidatos a emprego.

O sistema de educação e de formação profissional é deficitário. É fundamentalmente orientado para a formação do tipo clássico e fracamente articulado com as necessidades da economia nacional. Não está aberto para a valorização da formação informal e das necessidades do mercado da economia informal. A inadequação da formação às necessidades do mercado nacional é um verdadeiro handicap para a promoção do emprego no país. É resultante não somente da insuficiência qualitativa e quantitativa da oferta de ensino, mas também e sobretudo, da orientação incorreta dos alunos desde o início e da não-implicação dos empregadores na definição de estratégias e políticas educacionais.

Apesar dos progressos realizados, as instituições públicas de formação têm uma capacidade de atendimento muito limitada. A gestão institucional dos programas de formação é marcada pela ausência de coerência estratégica.

O sistema de ensino técnico e de formação profissional não é organizado a nível nacional. Centros de formação profissional têm sido instalados por operadores privados que não sempre têm a permissão necessária do Ministério que tutela a questão da Educação. O mais grave é o facto de que tanto os que são regularmente instalados como os que não o são escapam todos ao controle do Ministério, devido à falta de meios materiais e de um organismo de controlo.

Assim, neste contexto, onde a educação técnica e a formação profissional são relegadas ao seu próprio destino, o que se poderia esperar da qualidade do ensino-aprendizagem dispensado? Como poderia ser doravante instaurada uma abordagem dinâmica de empregabilidade, com base em uma verdadeira parceria público-privada entre a administração pública e o sector privado, incluindo instituições privadas de formação?

Além disso, apesar dos esforços do governo, o sistema educativo tem deparado com problemas de ordem de eficácia interna, causando altas taxas de abandono e repetência. Assim, no ensino secundário, regista-se taxas de reprovação que chegam a atingir os 80%. Este fenómeno despoleta precocemente no mercado de trabalho um número crescente de jovens não-escolarizados, pouco aptos a servirem a economia. Tornam-se candidatos a emprego não qualificados e engrossam as fileiras dos desempregados. Enquanto esperam encontrar um melhor, envolvem-se em biscates, onde o subemprego e o desemprego se disfarçam.

1.3.3- Uma economia nacional subfinanciada e dominada pelo sector informal e sem oportunidades de emprego

Em São Tomé e Príncipe o desemprego é de índole estrutural. Resulta-se do desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego, no plano duplamente quantitativo e qualitativo. No plano qualitativo, o desequilíbrio justifica-se pela incompatibilidade entre a formação e o emprego, enquanto o desequilíbrio quantitativo resulta-se essencialmente da incapacidade da economia em criar empregos, não obstante o bom desempenho registado nos últimos anos. Com efeito, São Tomé e Príncipe foi classificado pelo Banco Mundial em 2013 como país de rendimento intermédio, ao ter um PIB por habitante que ultrapassa o limiar na ordem 1.205 USD em três anos consecutivos.

A fraca demanda de mão-de-obra no país justifica-se pelas características estruturais da economia, a saber: (i) a prevalência da agricultura de subsistência, (ii) a predominância do setor informal (75,7% da população ativa opera na economia informal), (iii) as insuficiências das infraestruturas económicas, (iv) o ambiente de negócios não propício ao desenvolvimento das PME. O sistema tributário e sobretudo as dificuldades de acesso ao crédito constituem verdadeiros obstáculos ao desenvolvimento do negócio; tudo quanto promove o desenvolvimento prodigioso do sector informal com o seu baixo teor em emprego decente

A natureza desfavorável do ambiente dos negócios em São Tomé e Príncipe é confirmada no relatório da edição *Doing Business* 2015 sobre as facilidades de negócios em diversos países. Com exceção das formalidades de criação de empresa em que STP conseguiu uma boa classificação (23º em 189 países considerados), todas as outras classificações colocam o país nos últimos lugares, tal como ilustra a tabela n.º 12 abaixo. O pior resultado obtido refere-se à obtenção de crédito para os negócios em que o país se encontra em uma posição estável desde 2014, no 185º lugar dentre os 189 países considerados. A situação não é ainda melhor no que se refere ao pagamento das Taxas e dos Impostos, tendo STP passado de 160º a 162º lugar. O

mesmo se verifica quanto aos níveis de execução dos contratos e da quitação da insolvência, em que o país manteve-se estável em 2014 e 2015, respetivamente, no 179º e 162º lugar. No entanto, as perspetivas parecem boas, na medida em que de 2014 a 2015, o país melhorou a sua posição global, passando de 160º para o 153º lugar.

Tabela nº12: Classificação de São Tomé e Príncipe pelo *Doing Business* relativamente às Facilidades de negócios

Domínios	Classificação sobre as 189 economias		Distanciamento
	2015	2014	
Criação de empresa	23	130	+ 107
Transferência de propriedade	148	147	- 1
Obtenção de empréstimos	185	185	Estável
Proteção dos investidores minoritários	183	182	- 1
Pagamento de impostos e taxas	162	160	- 2
Execução de contratos	179	179	Estável
O Regulamento de insolvência	162	162	Estável
Classificação geral de <i>Fazer-Negócios</i> em STP	153	160	+ 7

Fonte : Extrato de *Doing Business* 2015

As consequências deste quadro negro de negócios é o carácter embrionário do setor privado moderno e a sua fraca produtividade e geração de empregos seguros, tal como ilustram as situações de algumas empresas na tabela abaixo.

Tabela nº13 : Situação de emprego em algumas empresas do setor privado moderno em São Tomé e Príncipe

Empresas	Atividades	Situação do emprego
Satocao	Estabelecimento e exploração de plantações de cacau. Para um contrato de 2.500 há., já obteve do Estado 2.000 há. dos quais 1.250 hectares estão plantados. A empresa espera receber este ano os 500 hectares restantes e proceder ao plantio da totalidade dos 2.500 hectares até o final de 2016. Na pendência da sua própria produção, a empresa tem colhido e exportado as produções dos agricultores individuais.	Até finais de 2016, o número de funcionários será estabilizado por volta de 1.000 agentes. Após as fases de preparação do solo (Alta Intensidade de Mão-de-obra-HIMO) e de plantio (HIMO moderada), esta força de agentes diminuirá para estabilizar-se no máximo em 400 agentes durante a fase de manutenção. A equipa atual inclui três expatriados responsáveis da gestão da empresa e três Engenheiros agrónomos santomenses que em breve estarão na reforma.
Cervejaria Rosema	Produção anual de 80.000 grades de 20 garrafas de 50 cl de cerveja.	A empresa emprega 156 agentes incluindo um expatriado. Este número de efetivos, herdados da antiga empresa do Estado, excede em 20% as verdadeiras necessidades da força de trabalho da empresa. Não querendo despedir o pessoal em excesso, a administração decidiu estabilizar a força atual e diminuir gradualmente, por congelamento, os recrutamentos e não-substituir os que partem (admissão à aposentadoria e outras formas de partida)

HBD-Investimentos Turísticos Lda	-Agência de turismo; -Investimentos turísticos, -Horticultura e produção de cacau, café e coco; -Projeto de construção de um complexo turístico de 50 bangalô na praia no Príncipe.	(i) HBD emprega 469 agentes em STP incluindo 452 no Príncipe; (ii) 50 expatriados integram a sua equipa. (iii) A empresa depara com muitas dificuldades para encontrar localmente os perfis do pessoal a providir; (iv) para 2015, HBD tem um plano de formação de 15,069 horas em várias áreas e um contrato de parceria com um centro de formação turístico em Portugal por 9 meses para capacitação de 120 jovens santomenses.
Companhia Santomense de Telecomunicações (CST)	Telecomunicações	A CST emprega, sob contrato não superior a 3 anos, 169 servidores contraentes como pessoal de guichê e de manutenção e 98 assalariados dos quais 91 são permanentes 3 são CDD e 4 assistentes técnicos expatriados. Não há nenhuma perspectiva para novos recrutamentos com a recente abertura do setor para um novo operador móvel. Não há tão pouco qualquer plano de formação, mas em cada ano 2 ou 3 funcionários são capacitados no exterior.
Empresa Mota Engil - Príncipe	Empresa de engenharia civil portuguesa localizada em STP há 20 anos, com uma filial no Príncipe desde 2012 para a construção do aeroporto.	Mota Engil emprega 120 agentes no Príncipe incluindo 12 expatriados e 1 engenheiro santomense. Há dificuldades em encontrar agentes com o perfil desejado, tais como motoristas, pedreiros e carpinteiros.
JOVENS CONSTRUCTORES – Príncipe	Criado em 2000 por dois originários do Príncipe, esta empresa intervém na área de engenharia civil.	Ele emprega 30 agentes permanentes e 60 a 70 agentes ocasionais, de acordo com os mercados a executar.

Em geral, esta tabela não oferece muita esperança em matérias de desenvolvimento do emprego em STP. Para além do caso do HBD, apenas o congelamento de recrutamentos pela Cervejaria ROSEMA e a CST) caso contrário a ameaça de supressão de empregos pela Satocao.

1.3.4- Uma fraca responsabilização da questão do emprego em STP

A administração do emprego é um conjunto dos serviços públicos que asseguram a monitorização do mercado do trabalho (demanda e oferta de emprego) e que proporcionam http://fr.wikipedia.org/wiki/Services_publics_de_l%27emploi, aos desempregados um apoio necessário na busca pelo emprego. Esses serviços implementam políticas ativas do mercado (formação, orientação, etc..) suscetíveis de promoverem a capacidade dos desempregados em encontrar um emprego. São serviços que promovem igualmente a tramitação de informações entre os empregadores e os desempregados.

A administração do emprego (trabalho, emprego e providência social) é um elemento essencial do dispositivo de promoção do emprego através da criação de um quadro jurídico e regulamentar favorável, proporcionando garantias ao trabalhador, mantendo-se flexível e adaptável às evoluções operadas nas condições do mercado.

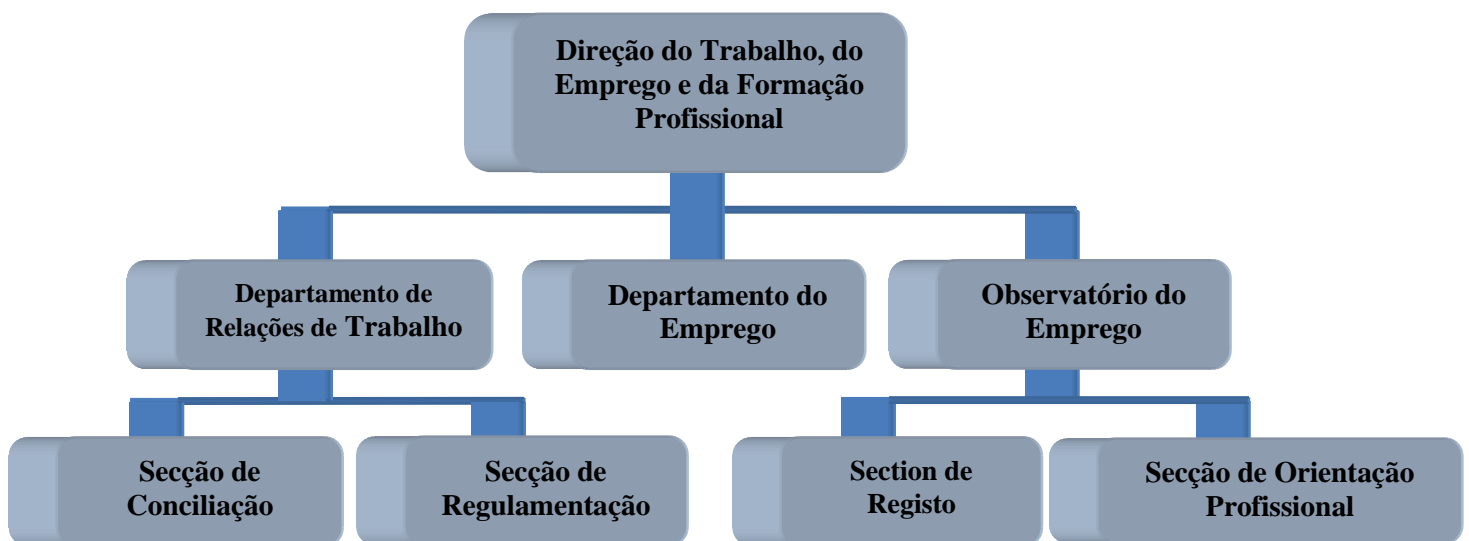
1.3.4.1- O Dispositivo Administrativo

Até 28 de Novembro de 2014, a administração do trabalho e emprego estava afeta ao Ministério da Saúde e dos Assuntos Sociais, enquanto formação profissional estava sob a tutela do Ministério responsável pelo Ensino Secundário; o que não permitia assegurar a visibilidade necessária ao trabalho, muito menos velar pela articulação entre as orientações e o conteúdo da formação profissional com as necessidades da economia. O Ministério da Saúde e dos Assuntos Sociais só era conhecido pelas suas atribuições e atividades ligadas à saúde pública e às que se relacionavam com os assuntos sociais. Neste contexto, a administração do trabalho e emprego era desconhecida tanto em relação à sua própria existência como das suas atribuições e atividades. Em matéria de atividades, apenas o a componente Trabalho estava timidamente ativa. O Emprego era aquilo que poderia ser visto como uma preocupação marginal e de pouco conhecimento público. Isso explica o baixo número de aplicativos registrados em 2013 e 2014. Tal como acima analisado, esta fraqueza não traduzia apenas a falta de necessidade, mas também uma insuficiência relativamente aos registos destes casos. Os potenciais candidatos não tinha as informações necessárias a este respeito, devido à falta de um sistema nacional de informações sobre o mercado de trabalho.

O XVIº Governo Constitucional inclui no seu seio um Ministério inteira e exclusivamente responsável pela administração do trabalho e emprego e dos assuntos sociais. Sob a denominação "Ministério do Emprego e dos Assuntos Sociais", este ministério inclui como estruturas técnicas (i) uma direção do trabalho, emprego e formação profissional, (ii) uma inspeção do trabalho, (iii) uma direção da proteção social e solidariedade, direção e (iv) um instituto de segurança social, que é um órgão sob tutela.

A direção do trabalho, emprego e formação profissional é organizada em dois departamentos e um Observatório como ilustra o gráfico abaixo

Figura n.º 2: Organograma da Direção do Trabalho, Emprego e Formação Profissional



Dentre as três subdivisões do DTEFP, só o departamento das relações de trabalho é mais ou menos funcional. Nem o departamento de emprego e formação profissional, nem o de Observatório têm exercido as suas funções, por falta de recursos humanos e materiais. A equipa jovem e dinâmica que tutela há alguns meses esta importante direção aposta firmemente num bom funcionamento do mercado de trabalho, na implementação de um sistema de informação de emprego eficaz e visível e inovador suscetível de promover ações de emprego!

Não se pode considerar unicamente a reabilitação do MEAS, sem que se preveja um mecanismo nacional que permita desenvolver a sinergia necessária entre a ação deste ministério, as do MFAP e do MECS. Só assim o MEAS poderá assumir plenamente a governação do sector em todas as suas dimensões, em particular a empregabilidade dos jovens candidatos a emprego, o funcionamento e a visibilidade das reformas do mercado de trabalho e o apoio necessário ao setor privado para que este último possa desenvolver e gerar empregos decentes e sustentáveis, na medida em que:

- Existe igualmente uma direção encarregue da formação profissional no Ministério de Educação, Cultura e Ciência-MECC (direção do ensino técnico, formação profissional e formação de adultos);
- Em cinco centros de formação profissional do Estado, apenas um está sob a tutela do MEAS e os outros quatro estão sob a tutela dos MECC;
- O processo de recrutamento no serviço público é controlado pela Direção da Administração Pública (DAP), sob a tutela do Ministério das Finanças e da Administração Pública (MFAP);
- O pessoal do Estado é gerido pela Direção de Orçamento (DO), o qual está, naturalmente, sob a tutela do MFAP;
- A reestruturação da administração e as reformas económicas e financeiras são conduzidas pela DAP e pelo DO, todas elas sob a tutela do Ministério das Finanças e da Administração Pública.

Em virtude da centralidade da questão do emprego, a sua responsabilização não pode ser atribuída a um único Ministério. Deveria ser instaurado um mecanismo nacional de concertação e de coordenação que garantisse a sinergia, complementaridade, coerência e a eficiência necessárias para as medidas e ações do Estado.

1.3.4.2- O Quadro de Concertação

O domínio do trabalho é por inerência o de concertação e de diálogo social. A prática tripartida é-lhe atribuída. Em São Tomé e Príncipe, as instituições que promovem o diálogo tripartido são normalmente o Ministério que tutela as questões do Emprego e do Trabalho, o Conselho Nacional de Concertação Social (CNCS), a Câmara do Comércio, Indústria, Agricultura e de Serviços (CCIAS) e duas centrais sindicais do setor formal, nomeadamente a Organização Nacional dos Trabalhadores de São Tomé e Príncipe (ONTSTEP e a União Geral dos Trabalhadores (UGT). As duas centrais representam os funcionários que constituem a maioria dos trabalhadores assalariados.

A- O Quadro legal

O Conselho Nacional de Concertação Social foi criado pela lei n.º 1/99, com a missão de promover o diálogo tripartido. Apoiado pela OIT, o CNCS funciona atualmente, no mínimo, com uma equipa reduzida. O arsenal jurídico existente em São Tomé e Príncipe que rege o domínio do trabalho e dos assuntos sociais é: (i) a lei n.º 6/92, (ii) a lei n.º 1/90, de segurança social e (iii) a lei sindical n.º 5/92. Além disso, há o código do trabalho, cuja finalidade é regular as relações de trabalho para garantir uma boa segurança ao empregador, sem diminuir a capacidade de defesa dos legítimos interesses dos trabalhadores. A regulamentação do trabalho prescreve todos os direitos e obrigações dos parceiros sociais no domínio do trabalho, assim como todos os procedimentos a respeitar. – Há três aspetos a considerar desta

regulamentação: as regras sobre as relações coletivas de trabalho e as regras que estabelecem a proteção social.

B- As instituições da administração do trabalho

(c.f. *Dispositivo administrativo apresentado no § 1.3.4.1*)

C- As Organizações Patronais

Não há nenhuma organização de empregadores como tal em STP. Este papel é desempenhado pela CCIAS, que representa os empregadores no Conselho nacional de concertação social e na concertação tripartida. Mas os recursos da CCIAS são limitados em matéria de negociação, de apoio aos membros e em iniciativas para a difusão. Cientes desta situação, os responsáveis da CCIAS fizeram elaborar um plano estratégico para a instituição. Trata-se essencialmente de um plano de reforço das capacidades da instituição para melhor cumprir com a sua missão de promoção e de proteção das empresas e de criação de empregos. Apesar de suas fraquezas atuais, a CCIAS foi sempre associada na elaboração dos textos da legislação social, económica e específica sobre o trabalho, tanto no âmbito do Conselho Nacional de Concertação social, como num quadro mais amplo do diálogo social.

D- As Organizações Sindicais

As centrais sindicais ONTSTEP e a UGT-STP são sindicatos mais representativos do país. Um sindicato independente dos funcionários públicos - o Sindicato dos Trabalhadores do Estado (STE), que não está afiliado a nenhuma das duas confederações também participa no diálogo social. Em STP, os sindicatos consideram-se parceiros do patronato e do Estado para "a proteção e a promoção do emprego; os sindicatos lutam para que o Estado apoie o setor privado para que este último possa desenvolver e criar oportunidades de negócios e de emprego"⁴.

Não obstante um funcionamento mais ou menos aceitável do Quadro Nacional de Concertação Social, é preciso sublinhar que há três anos STP não tem participado nas reuniões anuais tripartidas da OIT.

1.3.4.3- Algumas iniciativas públicas para a promoção do emprego e aplicação das normas internacionais do trabalho

⁴ Entrevista com o Senhor Joao TAVARES, Secretário-Geral da ONTSTEP.

No âmbito da proteção e da promoção do emprego, a promoção do emprego decente e a aplicação das normas internacionais do trabalho, o Estado e os seus parceiros técnicos e financeiros têm desenvolvido uma série de iniciativas que incluem: (i) o estabelecimento do Fundo para o desenvolvimento dos negócios; (ii) a implementação do Programa Regional para a Promoção do Emprego nos PALOP (PREP); (iii) a execução do Programa para o Desenvolvimento da Proteção Social (PROSOCIAL); e (iv) a organização de sessões de formação específica.

A- O estabelecimento dos Fundos para o Desenvolvimento dos Negócios

A falta de instituições de microfinanças e de banco de desenvolvimento levou as autoridades a afetar fundos de apoio ao setor privado. Trata-se nomeadamente de 3 fundos domiciliados na Banca sob forma de linhas de créditos a favor da Associação dos Jovens, da Associação das Mulheres Empresárias e da CCIAS. As informações recolhidas são as que abaixo ilustramos:

Tabela n.º 14: Alguns dados sobre os fundos de apoio ao sector privado

Beneficiários	Montante estabelecido pelo Estado (USD)	Apropriação individual (USD)
Associação de mulheres empresárias	125.000	5.000 USD
Associação de juventude	126.000	5.000 USD
CCIAS	400.000	5.000 a 50.000 USD
TOTAL	651.000	-

Fonte: Construído pelo consultor a partir da informação recolhida.

Estes fundos foram criados para contornar as dificuldades dos bancos, nomeadamente a obrigação de garantia e a taxa de juros. Com efeito, basta ser membro da Associação concernente e da CCIAS para ser elegível a estas linhas de crédito e ter um projeto financiável para ser executado nas condições do setor formal. A taxa de juros é de 4% ao ano. No geral, este procedimento tem decorrido sem atropelos, relativamente às associações de jovens e mulheres empresários. A taxa de juros de demora é em média 10% para estas duas categorias de beneficiários. Em contrapartida, ao nível da CCIAS, a taxa de recuperação é zero e o caso está pendente perante os tribunais.

B- A implementação do Programa Regional para a Promoção do Emprego nos PALOP (PREP)

O objetivo do PREP é de apoiar as atividades geradoras de rendimento e de promoção do emprego através de : (i) reforço das capacidades internas para a concepção e implementação de políticas nacionais do emprego; (ii) a adequação da formação profissional às necessidades das atividades económicas. A criação e o estabelecimento do centro de formação profissional de Budo-Budo é um dos principais acervos deste programa. Trata-se de um centro de referência no domínio da formação profissional de São Tomé e Príncipe.

C- A implementação do Programa para o Desenvolvimento da Proteção Social (PROSOCIAL)

O país tem beneficiado de muitos apoios da OIT em matéria de serviços de políticas e de desenvolvimento da segurança social. Os objetivos do Programa para o Desenvolvimento da Proteção Social (PROSOCIAL) eram os de apoiar a estruturação do quadro jurídico de proteção social para que este pudesse responder às necessidades de toda a população e a reestruturação da gestão da segurança social no país.

Através deste programa foi possível produzir um conjunto de propostas legislativas que atualmente está sendo discutido com vista à sua adoção. Da mesma forma, permitiu a estruturação do Instituto Nacional de Segurança Social e o desenvolvimento de um conjunto de orientações e ferramentas de gestão.

D- A Organização de Sessões de Formação específica

Inúmeras sessões de capacitação foram organizadas a favor dos representantes dos constituintes tripartidos, de mulheres empresárias e do pessoal técnico do setor de emprego. São os mesmos que beneficiaram de sessões de formação do Centro Internacional da OIT de Turim.

Infelizmente, não há qualquer mecanismo para o acompanhamento dos formandos, nem para a sua divulgação ou replicação das formações recebidas, com vista à multiplicação do seu impacto.

1.3.4.4- A situação do trabalho decente em São Tomé e Príncipe

A República Democrática de São Tomé e Príncipe ratificou 21 convenções da OIT, incluindo as 8 Convenções Fundamentais. Todavia, certas normas importantes tais como a Convenção da no.183 sobre a proteção da maternidade e a Convenção n ° 189, sobre os trabalhadores domésticos, só foram parcialmente postas em vigor. O limite da idade para o acesso ao emprego, fixada para os 18 anos é respeitado no setor salarial formal. Mas o trabalho infantil continua a ser um problema na agricultura e no sector informal.

Esta situação prevaleceria pelo fraco conhecimento das normas internacionais do trabalho, pela maioria dos constituintes tripartidos. Uma capacitação a este nível seria necessária para uma melhor apropriação, vulgarização e uma aplicação coerente de normas internacionais do trabalho.

A curto e médio prazo, urge que se atualize o código do trabalho, se aplique a lei sobre a proteção social e se reforce as capacidades do Tribunal do trabalho.

1.3.4.5- O ponto de situação da proteção social: viabilidade e sustentabilidade dos Sistemas

A Proteção social é o conjunto de políticas e programas públicos e privados suscetíveis de prevenir, reduzir ou eliminar a pobreza e a vulnerabilidade económica e social. O sistema de proteção social de São Tomé e Príncipe envolve um grande número de atores institucionais, tais como a Saúde, a Educação, os Assuntos sociais, o Emprego e Finanças, bem como as autoridades e comunidades locais, o PTF, as ONGs e o setor privado.

A Lei n. ° 1/90, de 1990, estabelece dois regimes contributivos de segurança social: regime geral e o regime de voluntariado. Há também o sistema de ação social que tem por missão prestar assistência social às pessoas em situação de risco ou com deficiência social (as populações mais desfavorecidas, os idosos, as mães chefes-de-família, bem como os jovens desempregados). Trata-se sobretudo de famílias que vivem em extrema pobreza, com renda insuficiente para suprir as suas necessidades alimentares mínimas e que constituem o grupo-alvo principal de proteção social em São Tomé e Príncipe, ou seja 11,5% da população em 2012. É, de facto, as famílias sem fontes de rendimento regulares, que são incapazes de garantir a todo o seu agregado, 3 refeições por dia e que têm dificilmente acesso aos serviços básicos de saúde e educação.

Em matéria de proteção social, São Tomé e Príncipe tem vivido uma rica e variada experiência com programas de intervenção, mas, infelizmente, sem impactos notáveis sobre os pobres, muito menos de continuidade ao longo do tempo (cf. programas de nutrição, de bolsas escolares, apoio a idosos, estágios para os jovens, empreendedorismo, etc.).

Com efeito, o sistema de proteção social dos santomenses depara-se com problemas de várias ordens relacionados com (i) fragmentação e duplicação de programas, (ii) dificuldades de coordenação institucional e (iii) falta de recursos humanos qualificados e recursos financeiros. As principais consequências desta situação são a dispersão de recursos, a falta de coerência e sinergia das ações e a falta de visibilidade dos efeitos das intervenções. Além disso, os recursos alocados para o sistema de proteção social em São Tomé e Príncipe têm conhecido nestes últimos anos uma tendência descendente. Em termos reais, as despesas com a assistência social diminuiram 46% entre 2009 e 2012.

Hoje, o sistema de segurança social abrange apenas 17% da população ativa do país, principalmente os funcionários. É caracterizado por (i) um quadro legislativo e regulamentar que não foi atualizado, (ii) baixo nível das pensões, (iii) Fraco rácio dos ativos/reformados, (iv) uma dívida significativa do Governo no que diz respeito ao INSS e (v) a existência de um fundo de reserva substancial que é não é valorizada, além de depósitos a prazo nos bancos.

Em 2004, foi revista a lei n.º 7/04. Esta revisão introduziu três esquemas de proteção social: um primeiro plano a ser financiado totalmente pelo Estado, com objetivo de cobrir todas as pessoas que foram negligenciadas pelo regime de proteção obrigatória; o segundo regime, obrigatório, financiado por contribuições dos trabalhadores assalariados ou por conta própria e pelos empregadores; e o terceiro, de adesão voluntária, com o objetivo de complementar a cobertura prevista pelos regimes de proteção social obrigatória e alargar o regime de proteção social para trabalhadores independentes (trabalhadores assalariados ou independentes) e o setor informal. No entanto, a lei de 1990 continua estando em vigor.

Além disso, a situação dos trabalhadores aposentados merece ser reexaminada, não só para a sua atualização como para eliminar as desigualdades prevaletentes. O número de pensionistas que recebem a pensão do Instituto Nacional de Segurança Social totaliza-se em 5.421 em janeiro de 2015, contra 5.354 em dezembro de 2014. Para o ano de 2015, há 387 pensionistas dos quais 263 são homens e 124 mulheres. Com a Lei n.º 1/90, de 1990, apenas os empregados do setor formal são inscritos na segurança social, através do regime obrigatório (6% para o empregador e 4 por cento para o trabalhador). A idade para a aposentadoria é fixada em 62 anos para os homens e 57 anos para as mulheres. Todos os pensionistas reclamam da insuficiente pensão mensal que lhes é atribuída enquanto que o "Instituto Nacional de Segurança social" vem acumulando fundos significativos das reservas até então ociosos". Esta questão poderia ser analisada no contexto da implementação da nova Lei n.º 7/04 que estabelece uma contribuição por parte do empregador e do empregado em 8% e 6% respetivamente.

1.4- A COOPERAÇÃO INTERNACIONAL E O DESENVOLVIMENTO DE SAO TOME ET PRINCIPE

São Tomé e Príncipe é um estado frágil. Com um défice do saldo orçamental crônico, depende grandemente da ajuda externa. Graças às várias reformas e aos primeiros resultados obtidos, o país beneficia de uma ampla gama de apoio de diversos parceiros, tanto multilaterais como bilaterais.

1.4.1- A Cooperação Bilateral

Antiga colônia portuguesa, a República Democrática de São Tomé e Príncipe mantém relações sustentáveis com Portugal. Membro da Comunidade dos países de língua portuguesa, tem estado a desenvolver igualmente com Brasil e Angola uma cooperação estreita. Essas relações abrangem vários domínios, tais como (i) acordos comerciais, (ii) acordos de cooperação de defesa relativos à luta contra a insegurança marítima no Golfo da Guiné, (iii) programas de assistência financeira e técnica e (iv) bolsas de estudos. A maior parte dos parques investimentos diretos estrangeiros desses países, de que o país beneficia, são no domínio de agricultura, cervejaria, transporte e turismo.



Além dos países membros da CPLP, STP tem mantido a vários níveis relações de cooperação com outros países, tais como:

- Os Estados Unidos interessados na exploração de jazigos petrolíferos;
- A República da China-Taiwan, que contribui desde 2007 com uma ajuda de US \$ 10 a US \$ 15 milhões por ano;
- A França, que, após um perdão parcial da dívida em 2007 (USD 338 000 num total de 7,1 milhões de USD), anulou 4,9 milhões USD a título do Clube de Paris, no quadro de um reordenamento de dívidas em março de 2009.

1.4.2 - As instituições internacionais financeiras e bancárias

Desde 2002, as instituições internacionais, nomeadamente o Banco Mundial e o FMI fornecem um apoio sustentado a São Tomé e Príncipe, em reconhecimento aos esforços da boa gestão das finanças públicas em que o país se comprometeu. Da mesma forma, a UE, através de vários ciclos de programação fornece uma ajuda significativa ao país.

Com o FMI, o país tem seguido um “programa de referência” tendo-lhe permitido beneficiar em agosto de 2005 de uma Facilidade para a redução da pobreza e o crescimento, num total de US \$ 4,26 milhões por mais 3 anos.

STP concluiu a Iniciativa HIPC em 14 de março de 2007, o que lhe permitiu beneficiar do cancelamento da dívida pública junto dos doadores multilaterais (FMI e Banco Mundial) por um montante de 314 milhões USD. Quanto aos credores do Clube de Paris, estes últimos anularam USD 24 milhões em maio de 2007 e se comprometeram a cancelar a dívida bilateral na íntegra. Após uma nova FRPC de 3.8 \$ em março de 2009, o FMI aprovou em Julho de 2012 uma nova Facilidade Alargada de Crédito (FEC) estimado em cerca de 3,9 milhões, após ter constatado em Janeiro de 2012 que o país recuperou a sua economia e conseguiu executar projetos nos setores da construção, agricultura e do turismo.

Como acompanhamento às intervenções do FMI, o Banco Mundial comprometeu-se, sob forma de empréstimos IDA e doações, em contribuir com 16,95 milhões USD, visando a governação nos setores sociais e adaptação às alterações climáticas.

No âmbito da sua cooperação com os países ACP através do 11º FED, a União Europeia adotou um programa indicativo com São Tomé e Príncipe para o período de 2014-2020 por um montante total de 28 milhões de euros. Estes recursos destinam-se a 96,4% em duas áreas de concentração que são (i) o abastecimento de água e saneamento (20.250 milhões de euros) e (ii) o desenvolvimento da agricultura por 6,75 milhões de euros.

1.4.3- A Cooperação com o Sistema das Nações Unidas

A República Democrática de São Tomé e Príncipe aderiu às Nações Unidas logo após a sua independência em 12 de julho de 1975. Gradualmente, foi-se integrando nas diversas instituições e agências do Sistema das Nações Unidas.

Para maior coerência e eficácia das suas ações em São Tomé e Príncipe, as demais agências do SNU desenvolveram um Plano-Quadro das suas intervenções para o período 2012-2016.

1.4.3.1- O Plano-Quadro de Assistência das Nações Unidas para o Desenvolvimento de São Tomé e Príncipe (UNDAF)

O Plano-Quadro de Assistência das Nações Unidas para o Desenvolvimento de São Tomé e Príncipe (UNDAF 2012-2016) visa reforçar a coordenação, a coerência e a sinergia das atividades dos Fundos, Programas e das Agências especializadas das Nações Unidas e garantir o seu alinhamento com os ODM e as prioridades do país. Toma em consideração a Declaração de Paris, a Nova Parceria para o Desenvolvimento de África (NEPAD). Baseia-se nas prioridades nacionais definidas na 2ª Estratégia Nacional de Redução de Pobreza 2012-2016 e no Plano d'Ações Prioritárias (PAP) para 2013-2016, assim como no Programa do Governo da República Democrática de São Tomé e Príncipe.

UNDAF 2012-2016 Assenta-se em quatro domínios de cooperação prioritários, nomeadamente: (i) a promoção da Boa Governação, a consolidação do Estado de Direito e o Fortalecimento das instituições; (ii) a Redução da vulnerabilidade e melhoria das condições de vida das populações, do acesso aos serviços sociais básicos; (iii) a Promoção de novas oportunidades de crescimento, do desenvolvimento das atividades geradores de rendimento, a Criação de emprego e de segurança alimentar; (iv) Meio-ambiente e Gestão de riscos de Catástrofes. Especificamente, o efeito 2 do UNDAF prevê: "até 2016, as populações, especialmente jovens e mulheres, têm maior acesso aos recursos produtivos com vista à reduzir a sua vulnerabilidade". Este Efeito do UNDAF alinha-se aos eixos 2 e 3 das prioridades nacionais de desenvolvimento e que se referem, respetivamente, ao "Crescimento acelerado e distributivo" e "Criando oportunidades para aumentar e diversificar os rendimentos para os pobres".

O UNDAF declina-se em um Plano d'Ação, cobrindo o mesmo período do Plano-Quadro. O plano de ação de UNDAF (PA-UNDAF 2012-2016) é um documento operacional de UNDAF, que concretiza a forma como o SNU em São Tomé e Príncipe pretende implementar o UNDAF para o período de 2012 a 2016. O custo total do Plano de Ação do Plano-Quadro é estimado em 50.772.000 USD, incluindo 10.482.000 USD dos recursos regulares e 40.290.000 USD de recursos a mobilizar. A diferença representa, assim, 79,4% do montante total. O SNU está empenhado em formular e implementar uma estratégia de mobilização de recursos para suprir esta necessidade de financiamento. As agências do sistema das Nações Unidas contribuem para o financiamento do Plano-Quadro conforme ilustrado na tabela a seguir:

Tableau n°15 : Contribuição das agências do SNU para o PA-UNDAF 2012-2016

Agência	Montante (Milhões de Dólares US)	Percentagem
PNUD	22,568	44,45%
FAO	1,6	3,15%
UNFPA	5,6	11,03%
UNICEF	6,25	12,31%
PAM	4,958	9,77%
OMS	0,806	1,59%
OHCHR	0,05	0,10%
BIT	1,17	2,30%
UNESCO	0,4	0,79%
ONUDI	1	1,97%
ONUDC	6,37	12,55%
CNUCED	0	0,00%
TOTAL	50,772	100,00%

Fonte : Construído pelo Consultor a partir dos dados do Plano de Ação de UNDAF de São Tomé e Príncipe 2012-2016

1.4.3.2- A Cooperação com o PNUD

Baseado no UNDAF 2012-2016, o Programa de Cooperação com o País (CPD) baseia-se nas vantagens comparativas do PNUD em São Tomé e Príncipe nas lições aprendidas com a cooperação do passado. O CPD 2012-2016 propõe concentrar a sua intervenção em três áreas de cooperação, nomeadamente: a Redução da Pobreza (i), (ii) a Boa Governação e (iii) Proteção do Meio-ambiente e o Desenvolvimento Sustentável.

Particularmente, no contexto da redução da pobreza e o alcance dos ODM, as ações propostas visam (i) o desenvolvimento da estratégia nacional de desenvolvimento e os mecanismos de planificação, acompanhamento e avaliação a médio e longo prazo, apoiando-se no reforço das capacidades de gestão do programa de país, (ii) o reforço das capacidades de planificação e orçamentação das instituições públicas das estruturas descentralizadas (iii) os esforços nacionais de luta contra as desigualdades económicas estruturais, concentrando-se em ações de melhoria da renda das populações vulneráveis através das atividades geradoras de rendimento, (iv) a promoção do comércio para reduzir a pobreza, e (v) a melhoria dos sistemas de proteção social, através da concepção de sistemas de proteção eficazes orientados para diversos grupos pobres e vulneráveis

O montante total de implementação do Programa do PNUD em STP durante o período de 2012-2016 é estimado em US \$ 22.500.000 dos quais mais de 20.000.000 de dólares são a mobilizar. A este valor adicionam-se os 13,7 milhões de dólares do Fundo Mundial para o Meio-Ambiente (GEF).

1.4.3.3- A Cooperação com a OIT

Para consolidar e perenizar as realizações das suas intervenções anteriores, a OIT tem vindo a executar, desde 2013, o seu Programa de Cooperação com o País, relativamente no que concerne ao programa de trabalho decente em São Tomé e Príncipe.

Com efeito, o Governo da República Democrática de São Tomé e a OIT assinaram em Maio de 2013 do Documento de Programa-País sobre o Trabalho Decente para o período 2013-2016. Este programa identificou duas prioridades, nomeadamente, (i) a promoção do emprego decente para homens e mulheres, em particular para os jovens, (ii) o reforço das capacidades dos constituintes de concertação social tripartidos como forma de melhorar a aplicação das normas internacionais do trabalho.

A primeira prioridade deste programa leva a OIT a interpelar os elementos principais da problemática do emprego em São Tomé e Príncipe, tal como ressalta a parte anterior relativa aos fatores que determinam o desemprego, ou seja, o sistema nacional de educação técnica e formação profissional e a empregabilidade dos jovens, o empreendedorismo juvenil e o serviço público de emprego.

O custo total da PPTD eleva-se a 975,000 dos quais 651,000 USD para a primeira prioridade e 324.000 USD para a segunda prioridade. Tudo indica que, em geral, São Tomé e Príncipe beneficia grandemente da assistência da comunidade internacional. É necessária que haja a disponibilidade dos parceiros enquanto continuar a envidar esforços para melhorar a governação e a reforçar as reformas económicas e financeiras.

PARTE II

**ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS DA
POLÍTICA NACIONAL DO EMPREGO
(PNE)**



2.1- OS FUNDAMENTOS DA PNE

A formulação da política nacional do emprego (PNE) de São Tomé e Príncipe baseia-se na referência estratégica e programática nacional e internacional que já regem a ação do Governo em matéria de desenvolvimento.

2.1.1- Ao nível internacional

A República Democrática do São Tomé e Príncipe é parte subscritora de uma série de Declarações internacionais relacionadas com as estratégias e os programas para o desenvolvimento humano sustentável, particularmente nos países em desenvolvimento. No âmbito da política nacional de emprego, pode-se citar (i) os Objetivos do Milênio para o Desenvolvimento, (ii) o Pacto Mundial sobre o Emprego e (iii) a Declaração da Cimeira da União Africana sobre o Emprego e a Luta contra a Pobreza, em Setembro de 2004 em Ouagadougou.

2.1.1.1- Os Objetivos do Milênio para o Desenvolvimento

Em setembro de 2000, 189 Estados-Membros da ONU (147 representados a nível de Chefe de Estado, entre os quais o de São Tomé e Príncipe) e pelo menos 23 organizações internacionais, reuniram-se em Nova Iorque (Estados Unidos de América) para adotarem a Declaração do Milênio das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) e se comprometerem em atingi-los em 2015.

Os ODM cobrem 8 domínios como se segue: (i) reduzir a extrema pobreza e fome, (ii) assegurar educação primária para todos, (iii) promover a igualdade e o empoderamento das mulheres, (iv) reduzir a mortalidade infantil, (v) melhorar o saúde materna, (vi) combater o HIV/SIDA, o Paludismo e outras doenças (vii) garantir um ambiente humano sustentável (viii) construir uma parceria global para o desenvolvimento. O Objetivo n.º 1, através do seu segundo alvo visa "proporcionar um emprego decente e produtivo a todas as mulheres incluindo os jovens". O empoderamento das mulheres, previsto no objetivo 3, visa particularmente capacitar as mulheres para que elas próprias possam fazer face às suas necessidades. Finalmente, tendo constatado que a ajuda pública ao desenvolvimento tem vindo a diminuir consideravelmente, os autores da Declaração lançaram, através do Objetivo 8, um apelo aos países desenvolvidos para que estes possam responder às necessidades específicas dos países menos desenvolvidos, dos países sem litoral e as pequenas ilhas em desenvolvimento.

Assim, pelas suas orientações e suas metas, os ODM constituem critérios de referência relevantes para a formulação de uma política de emprego num país insular como é o caso de São Tomé e Príncipe onde a taxa de pobreza é de 66, 2% em média (63,4% para homens) e 71,3% para as mulheres e a taxa de desemprego média é de 13,6% (9,3% para os homens) e 19,7% para as mulheres.

2.1.1.2- O Pacto mundial para o Emprego

O Pacto mundial para o Emprego foi adotado pelos Chefes de Estado e de Governo, pelos Ministros do Trabalho, pelos representantes de organizações sindicais e pelas Organizações patronais, em Genebra, no decorrer de uma Cimeira realizada de 15 a 17 de junho de 2009, sobre a crise mundial do emprego, sob os auspícios da Organização Internacional de Trabalho (OIT). Destina-se à criação de postos de trabalho, à proteção dos trabalhadores e à incitação à recuperação económica. O mesmo rege as políticas nacionais e internacionais a fim de concentrarem os esforços em torno da Agenda de Trabalho Decente: criar postos de trabalho, proteger os direitos, proteger as pessoas, promover a sua participação e negócios sustentáveis. Convida os governos e as organizações representativas de empregadores e trabalhadores a trabalharem juntos, de forma a enfrentarem juntos a crise mundial do emprego por meio de políticas que estejam em conformidade com a Agenda do Trabalho Decente da OIT.

O Pacto mundial propõe uma série de medidas em resposta à crise que assola os países para que os mesmos estejam em condições de se adaptarem à sua situação e às necessidades específicas. Não se trata de uma solução única para todos, mas de um portfólio de opções, com base em histórias de sucesso, igualmente concebidas para sustentar e apoiar a ação ao nível multilateral. O pacto incita às suscetíveis de manterem os trabalhadores nos seus postos de trabalho, de apoiarem as empresas e de acelerar a criação de emprego e a recuperação do mercado de trabalho, em combinação com os sistemas de proteção social, focalizando os mais vulneráveis e integrando as questões de igualdade de gênero.

2.1.1.3 - As diretrizes e os Planos de ações dos chefes de Estado da União Africana, relativos ao emprego e à luta contra a pobreza

Reunidos na Cimeira Extraordinária da União Africana (UA) sobre o emprego e a pobreza, nos dias 08 e 9 de Setembro de 2004, em Ouagadougou (Burkina Faso), os Chefes de Estado e de Governo adotaram um Plano de ação para a Promoção do Emprego e da Luta contra a Pobreza. Nessa declaração, comprometeram-se em "colocar a criação de emprego no centro dos objetivos da política económica e social ao nível nacional". Elegendo a criação de emprego produtivo decente como uma prioridade, reafirmaram todo o seu apoio a continuar a envidar os esforços "... com vista a promover a Agenda do Trabalho Decente da OIT".

Em 2009, os Chefes de Estado africanos reunidos em Adis Abeba, na Etiópia, para tentarem conter o desemprego juvenil. Proclamaram o Decénio 2009-2018 "Década para a Juventude Africana" e decidiram mobilizar recursos, incluindo os do setor privado, para a promoção da

juventude. O plano de ação adotado para esta finalidade enfatiza a necessidade de se combater igualmente o desemprego e o subemprego.

Dois anos mais tarde, em 2011, na Guiné Equatorial, reiteraram o seu compromisso em promover a "criação de empregos seguros, decentes e competitivos para os jovens".

2.1.2- Ao nível nacional

Apropriando-se destas opções internacionais e tendo em conta as realidades nacionais, o Governo da República Democrática de São Tomé e Príncipe e os seus parceiros técnicos e financeiros desenvolveram ferramentas específicas de planificação do desenvolvimento. Assim, relativamente ao emprego, ressalta-se (i) a 2ª estratégia nacional de redução da pobreza 2012-2016 e plano de ações prioritárias da estratégia para o período de 2013-2016, (ii) o UNDAF-STP 2012-2016, (iii) o PTTD-STP 2013-2016 e (iv) o Programa do XVIº Governo Constitucional de STP, publicado em Dezembro de 2014

O UNDAF-STP 2012-2016 e o PPTD-STP 2013-2016 já foram apresentados respetivamente nos § 1.4.3.1 e 1.4.3.3, nos termos da revisão das intervenções do sistema das Nações Unidas.

2.1.2.1- A 2ª Estratégia Nacional de Redução da Pobreza 2012-2016 e o seu Plano de Ações Prioritárias 2013-2016

Estes dois documentos são baseados na visão do país a médio prazo intitulada "fazer de São Tomé e Príncipe um país (i) " que é uma prova de boa governação, com instituições fortes e credíveis (ii), com um ambiente favorável ao crescimento económico sustentável e integrado para a (re) distribuição de renda, (iii) com recursos humanos bem treinados e preparados para os desafios do desenvolvimento, (iv) e que valoriza o património cultural e garante a igualdade de oportunidades entre os géneros". o Eixo estratégico II da ENRP-II centra-se na promoção do crescimento económico sustentável e integrado suscetível de gerar o emprego e rendimentos com vista à redução da pobreza.

A Estratégia Nacional de Redução da Pobreza constitui o quadro de referência e ferramenta para a mobilização de recursos junto dos Parceiros Técnicos e Financeiros através do seu Plano de Ações Prioritárias (PAP).

O PAP é considerado como o "painel de controlo" do Governo para a implementação da ENRP2. Assim sendo, é especificado e declinado em programas operacionais, suas diretrizes urgentes contidas na visão, os objetivos e os eixos estratégicos, com enfoque em (i) a aceleração do crescimento do PIB, (ii) a criação de empregos, especialmente para a juventude, com vista à redução da pobreza nas zonas mais desfavorecidas e (iii) a reforma das instituições públicas e o reforço da boa governação.

A orçamentação do PAP estima-se em 1.870.570 milhões de dobras (US\$ 98.451.053) para o período de 2013-2016 dos quais 1.770.961 milhões de dobras (US\$ 93.208.474) são para mobilizar e a diferença a ser imputada ao Orçamento Geral de Estado (OGE).

2.1.2.2- O Programa do XVIº Governo Constitucional de STP

Lançado em Dezembro de 2014, o Programa do XVIº Governo Constitucional inscreve-se e alinha-se à ENPR-II e centra-se sobre o crescimento económico como condição fundamental para a criação de emprego sustentado e a eficácia da luta contra a pobreza.

A este propósito, prevê-se criar condições para a diversificação da economia, alargar as oportunidades de criação de riqueza, para melhorar o ambiente de negócios e atrair investimento direto estrangeiro e atualizar a infraestrutura económica e social. Especificamente, o Governo deseja, entre outros, dotar o país de uma nova política de crescimento, de emprego e de competitividade da economia, baseada principalmente (i) no setor privado nacional, reforçando as PME, (ii) na formação, capacitação e no desenvolvimento dos recursos humanos e (iii) na modernização da Administração Pública e numa reforma aprofundada das regras da Administração dos Serviços Públicos.

Trata-se de diretrizes básicas que levaram ao enquadramento da Política Nacional do Emprego em São Tomé e Príncipe e à formulação dos seus eixos estratégicos.

2.2- AS PRINCIPAIS DIRECTRIZES DA PNE

A Política Nacional de Emprego reflete as duas opções fundamentais do país no que toca à promoção do emprego para a redução da pobreza e o desenvolvimento. A premissa básica é torna-la parte integrante da política de desenvolvimento do país. Aplicação desta abordagem holística da PNE utilizada tanto aquando da sua formulação como durante a sua implementação, é baseada em uma série de princípios, em particular (i) uma definição clara do papel do Estado, (ii) a tomada em consideração da centralidade da problemática do emprego, (iii) a busca da qualidade do emprego e o respeito pelas normas internacionais do trabalho, (iv) a garantia de acesso ao emprego para todos, (v) a promoção de empregos verdes, e (vi) a salvaguarda e o aprofundamento do diálogo social.

2.2.1- A definição clara do papel do Estado

O papel do Estado é claro: liderança, facilitação, regulação, supervisão e coordenação.



Em termos de concepção e promoção do desenvolvimento do país, o Estado, para realizar a sua missão, deverá criar as condições necessárias para a eliminar as desvantagens ao desenvolvimento do emprego, através (i) do fortalecimento do sistema educacional e formação profissional, (ii) do desenvolvimento da infraestruturas económica, (iii) da melhoria do ambiente institucional, fiscal, jurídico e judicial, conducente à criação de empresas e à atração de investimentos e (iv) boa governação do sector de emprego. Em particular, deve zelar pela boa governação e pelo bom funcionamento da administração dos serviços responsáveis pelo emprego como premissa a ser observada, de forma a otimizar a mobilização de recursos e a garantir um bom funcionamento do mercado de trabalho e o desempenho global do setor.

2.2.2- A centralidade da problemática

A problemática do emprego em São Tomé e Príncipe interpela o desenvolvimento do país na sua globalidade, tanto ao nível macroeconómico como sectorial, ao nível nacional como regional. Não é somente porque o emprego está potencialmente presente em todos os setores, ramos e regiões, mas também e sobretudo porque os fatores que determinam o desemprego são múltiplos, multifacetados e multidimensionais. Razão pela qual, a redução do desemprego e a promoção do emprego não devem ser vistas como mero projetos ou programas isolados, mas sim, como uma abordagem estrutural que aborda ao mesmo tempo as causas e as manifestações do fenómeno do desemprego. Igualmente, as estratégias sectoriais que advirão da PNE devem priorizar a promoção do emprego, em conformidade com estas diretrizes. Deverá ser feita uma releitura neste sentido, em relação às estratégias sectoriais já existentes.

2.2.3- A aposta na qualidade do emprego e no respeito pelas normas internacionais do trabalho

As características do desemprego e o subemprego e o seu corolário, que é a fraca produtividade do trabalho em São Tomé e Príncipe, impõem que se concentre igualmente tanto na qualidade dos postos de trabalho como na sua criação. « O trabalho decente resume-se nas aspirações dos seres humanos relativamente ao trabalho, as suas aspirações em ter acesso ao emprego e a uma justa remuneração, para que os mesmos possam desfrutar de direitos, de meios e de reconhecimento para se exprimirem, a justiça e a igualdade entre os sexos».

Estas várias dimensões do trabalho decente são os alicerces da paz no seio das comunidades e da sociedade em geral. O trabalho decente é o cerne dos esforços envidados na erradicação da pobreza, é um meio de se alcançar um desenvolvimento sustentável, justo e unificador⁵ ».

No contexto da Política Nacional de Emprego, O trabalho decente constitui um objetivo importante que engloba o emprego produtivo livremente escolhido, os direitos fundamentais ao trabalho, um bom rendimento do trabalho adequado e inerente à segurança à proteção social.

⁵ UNEP, ILO, IOE, ITUC (2008a), «Green Jobs – Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World», report produced by Worldwatch Institute and commissioned by UNEP, ILO, IOE, ITUC, Nairobi.

Cabe impulsionar e facilitar a criação de oportunidades de empregos decentes, em quantidade e em qualidade, tal como regem as normas internacionais do trabalho.

2.2.4- A garantia do acesso ao emprego para todos

Artigo 23º da Declaração Universal dos direitos humanos prescreve, entre outros que "todas as pessoas no mundo têm o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições equitativas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego". Além disso, a Política Nacional de Emprego, enquanto parte integrante da política do desenvolvimento geral do país, baseia-se numa abordagem de género e na luta contra a exclusão: as mulheres, os jovens sem qualificação ou experiência, nem garantia e as pessoas portadoras de deficiência, gozando dos seus direitos ao emprego são abrangidos pela PNE. Os vários mecanismos de luta contra o desemprego e a promoção do emprego a serem implementados deverão dar uma atenção particular aos limites das aptidões das pessoas portadoras de deficiências ou de habilidades frágeis.

A extensão e a melhoria do sistema de proteção social também devem tomar em conta os grupos mais vulneráveis.

2.2.5- A promoção dos empregos verdes

A PNE de São Tomé e Príncipe inscreve-se no paradigma da nova economia verde, que postula "uma melhoria do bem-estar humano e equidade social, através da qual é possível reduzir significativamente os riscos ambientais e a falta de recursos", tomando em conta a dimensão ambiental em todas as fases dos sistemas de produção, troca e consumo. Os empregos verdes constituem pilares para o crescimento verde induzidos pelas lógicas do desenvolvimento sustentável.

Na implementação da PNE, uma atenção especial será dada aos empregos verdes, ao nível da identificação e da valorização dos nichos de emprego.

2.2.6- A salvaguarda e o aprofundamento do diálogo social

O diálogo social é um mecanismo eficaz permanente que permite solucionar problemas de uma forma concertada e consensual no mundo do trabalho. É um princípio de governação que é necessário salvaguardar e melhorar ao nível nacional e ser observado ao nível ministerial.

No âmbito da implementação da PNE, o governo terá que se apoiar, alargar e consolidar o diálogo social. Com efeito, os contratos de emprego justo, as condições de trabalho decente e o desenvolvimento de um serviço de todos não podem ser obtidos sem o consentimento dos trabalhadores, empregadores e do governo.

Com o diálogo social, através da prática tripartidária, o Governo e os representantes das organizações de trabalhadores e de empregadores estabelecerão relações saudáveis de trabalho para (i) se adaptar à evolução das necessidades económicas e sociais, (ii) a solução das grandes questões sociais e económicas, (iii) promover a boa governação e melhorar a administração do trabalho e (iv) promover a paz e a estabilidade social. O diálogo social irá abranger todas as formas de negociações, consultas e trocas de informações sobre assuntos de interesse comum entre os constituintes tripartidos que são os representantes do governo, empregadores e trabalhadores.

O diálogo social pressupõe:

- O respeito pelos direitos fundamentais da liberdade de associação e negociação coletiva;
- Organizações de empregadores e de trabalhadores fortes e independentes, com capacidades e conhecimentos técnicos necessários para participar no diálogo social;
- A vontade política e o compromisso de todas as partes implicadas para participarem no diálogo social;
- O apoio institucional adequado.

2.3- OS OBJETIVOS E AS ESTRATÉGIAS DA PNE

O objetivo da PNE é erradicar o desemprego, para se poder alcançar tanto quanto possível o emprego pleno e produtivo, graças ao crescimento económico intensivo da força de trabalho, sempre pautando pela dignidade humana e o respeito pelos direitos humanos fundamentais.

À luz da problemática do emprego, que se depreende do levantamento da situação e das referências estratégicas e programáticas anteriormente citadas, e com base nos princípios previamente definidos, a Política Nacional do Emprego em São Tomé e Príncipe circunscreve-se em três objetivos estratégicos: (i) desenvolver a capacidade da economia nacional em criar empregos, (ii) melhorar a empregabilidade dos candidatos a emprego, e (iii) dinamizar a governação do sector de emprego. Estes objetivos estratégicos vão permitir que se contenha o desemprego a curto prazo, apesar da chegada de novos candidatos ao emprego no mercado de trabalho, e se reduza esta taxa para uma cifra a médio prazo e se volte a atingir a longo prazo os 5%.

2.3.1- Objetivo Estratégico 1 : Desenvolver as capacidades da economia nacional a criar empregos

Após as mudanças políticas de 1990, STP envolveu-se em grandes reformas no âmbito administrativo, económico e financeiro. Estas reformas intensificaram-se ao longo de todo o ano 2000 e produziram bons resultados no plano financeiro a partir do ano 2002. Em contrapartida, os resultados foram menos convincentes a nível das reformas administrativas,



onde o impacto foi menos visível tanto em relação ao efetivo dos funcionários do Estado como na massa salarial.

O pessoal da Função Pública público tem continuado a crescer, de 4.862 agentes em 2002 para 7.309 agentes em 2013. Perante tal situação, o Governo decidiu aprofundar as reformas, sobretudo ao nível económico e administrativo, em que será implementado um programa significativo de modernização. Neste mesmo âmbito, mesmo que não se preveja uma operação descongestionamento da função pública, é necessário que se desacelere o processo de contratação estatal, ou até mesmo um congelamento desses recrutamentos. Paralelamente, o desemprego aumenta, porque a economia nacional tem demonstrado a sua incapacidade de gerar empregos suficientes para absorver a crescente oferta de trabalho. Algumas empresas privadas que hoje são grandes empregadores têm registado alguma fadiga e as perspetivas já não são encorajadoras para a criação de postos de trabalho nos próximos anos.

Nestas circunstâncias, a melhoria da capacidade de absorção da força de trabalho em São Tomé e Príncipe só pode ocorrer com o desenvolvimento do sector privado, a fonte crucial para a criação de emprego. Com efeito, os desempregados representam um potencial significativo para acelerar o crescimento e reduzir a pobreza. Esta força de trabalho potencial pode muito bem ser despoletada através das atividades económicas do sector privado, razão pela qual o desenvolvimento do sector privado é um importante pilar da PNE.

Trata-se de estimular o crescimento económico acelerado, inclusivo e gerador de empregos, contanto que exista boas perspetivas de crescimento a médio e longo prazo, em particular (i) no sector agrícola, com as suas imensas potencialidades ainda subutilizadas (ii) no setor da pesca artesanal, (iii) no setor do turismo que constitui um verdadeiro jazigo de empregos.

2.3.2- Objetivo Estratégico 2 : Melhorar a empregabilidade dos candidatos a emprego

Este objetivo estratégico interpela diretamente a oferta de formação. De fato, a oferta de formação não cumpre com a sua função, caso não seja capaz de dotar o país de competências e qualificações diversas que permitam um desenvolvimento dinâmico e emancipação através do trabalho. Portanto, deve ser capaz de responder favoravelmente às necessidades específicas tanto ao nível da qualidade como das potencialidades da economia.

No entanto, o levantamento da situação demonstrou que o desemprego no país resulta de um duplo desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego: um desequilíbrio quantitativo, por um lado e um desequilíbrio entre as competências disponíveis e as que são procuradas, por outro lado. A incompatibilidade entre a formação e as necessidades do mercado nacional é um grande obstáculo para o bom funcionamento do mercado de trabalho. Esta insuficiência é

devido ao baixo nível de qualificação da mão-de-obra nacional em formação técnica e profissional.

Nestas condições, para que se encontre uma solução duradoura para o problema do desemprego, é necessário garantir um fluxo quantitativo e qualitativo de regulamento de trabalho relacionados com o desenvolvimento da economia nacional. Daí a razão de um dos principais objetivos estratégicos da PNE referir-se à melhoria da empregabilidade dos candidatos a emprego. É da responsabilidade do governo estimular, orientar, coordenar e apoiar o sistema educacional o seu todo e em particular o ensino técnico e formação profissional, em relação às perspetivas do desenvolvimento da economia nacional. O Estado deve velar para que os produtos do sistema de educação técnica e formação profissional responda às necessidades das empresas. É, pois imperativo que se proceda à reforma aprofundada do sistema de educação e formação dos recursos humanos. Esta reforma permitirá igualmente aos jovens de adquirir os primeiros princípios de responsabilidade, para a afirmação da sua autonomia pessoal e do desenvolvimento do gosto pela iniciativa privada.

2.3.3- Objetivo Estratégico 3 : Dinamizar a governação do setor de emprego

A governação aproximada do setor de emprego foi identificada como um dos principais fatores que determinaram a situação atual do emprego em São Tomé e Príncipe. No âmbito da PNE, será racionalizada essa governação, tornando-a mais adequada para que a mesma possa responder às necessidades de várias empresas do sector, principalmente dos trabalhadores, candidatos a emprego, empresas e dos centros de formação.

Para isto, o Governo deve fortalecer e acelerar as reformas suscetíveis de reorganizar e revitalizar a administração do trabalho, do emprego e da administração de formação profissional. Em termos específicos, as principais funções de governação do setor de emprego clarificadas e reforçadas no quadro institucional de apoio à integração, redimensionamento e racionalização da abordagem do emprego, o diálogo social será consolidado e a proteção social será preformante.

Esta nova governação deverá apoiar-se em (i) uma arquitetura institucional mais coerente, (ii) uma observação contínua e pertinente do emprego e da formação e (iii) fortalecimento das missões de mediação no mercado de trabalho. O dispositivo de promoção do emprego de basear-se-á em dois princípios, ou seja, na mobilização de todas as partes interessadas para que uma verdadeira dinâmica de mudança e na organização de cada ator em que serão claramente definidas as responsabilidades individuais.

Com efeito, o Governo deverá velar pela (i) organização e bom funcionamento do mercado do trabalho, dotado de um sistema de informação eficaz, (ii) adaptação do quadro regulamentar do trabalho, segundo a evolução socioeconómica do país e do contexto da globalização da

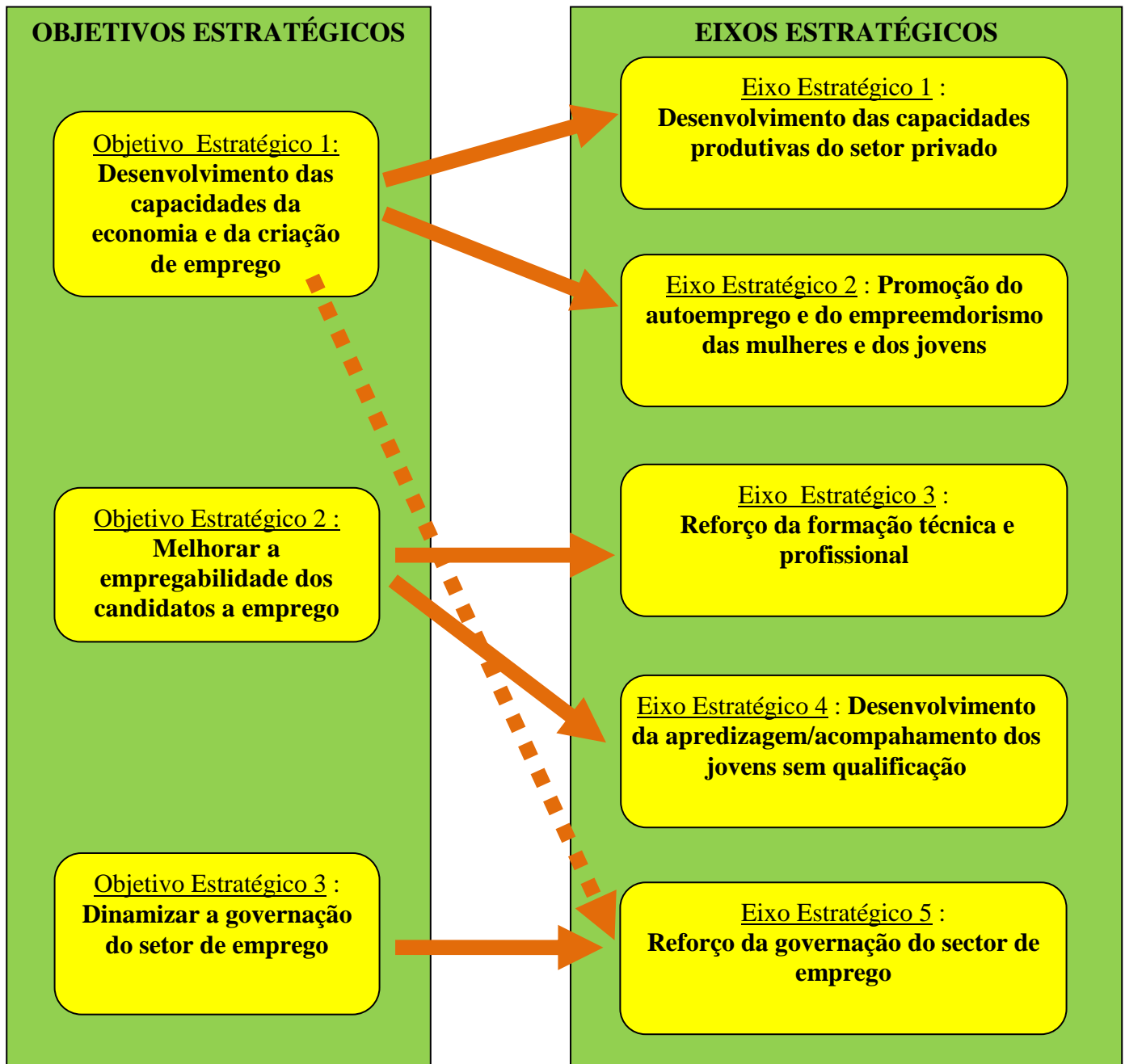
economia, (iii) reforço das capacidades das estruturas envolvidas no diálogo social; (iv) desenvolvimento de ações inovadoras para a promoção do emprego, e (v) implementação de um dispositivo de promoção, orientação, coordenação e controlo do ensino técnico e da formação profissional.

2.4- OS EIXOS ESTRATÉGICOS

Para atingir estes objetivos que visam eliminar as principais causas do desemprego, o Governo pretende implementar, no quadro da PNE, cinco eixos estratégicos, nomeadamente: (i) o desenvolvimento das capacidades produtivas do sector privado, (ii) a promoção do autoemprego e o empreendedorismo das mulheres e jovens, (iii) o fortalecimento da formação técnica e profissional (iv) o desenvolvimento de formação/aprendizagem para os jovens sem qualificações e (v) o reforço da governação do sector de emprego.

Estes cinco eixos estratégicos articulam-se com os três objetivos estratégicos, tal como ilustra o esquema a seguir:

Figura nº3 : Diagrama articulatório dos objetivos e dos eixos estratégicos da PNE-STP



A crise do desemprego dos jovens pode ser ultrapassada, desde que a criação do emprego para os jovens les jeunes seja uma prioridade essencial do processo político e que os investimentos no setor privado se acelere radicalmente. " Declaração do Diretor Executivo da OIT para o Emprego, José Manuel Salazar-Xirinachs. (Relatório da OIT, Maio de 2012)

2.4.1- Eixo Estratégico 1 : Desenvolvimento das capacidades produtivas do setor privado

O Eixo estratégico 1 é a peça fulcral do arsenal estratégico a ser implementado para se alcançar o objetivo estratégico 1, ou seja "desenvolver a capacidade da economia nacional para criar empregos." Com efeito, no âmbito desta estratégia, as autoridades tratarão de ultrapassar o estrangulamento ao desenvolvimento do setor privado em geral e apoiar às pequenas e médias empresas, em particular, no reforço das suas capacidades produtivas e geradores de empregos. Para o efeito, as intervenções estarão focalizadas na continuação e no reforço da melhoria do ambiente empresarial. Assim, além das reformas já assinaladas no§ 3.1.1 haverá igualmente:

- A instauração de um mecanismo que facilite o acesso ao crédito (criação de um dispositivo para financiar os investimentos, empréstimos, melhorar a taxa de juros, etc.);
- Apoio-Conselho às PME;
- A conclusão de acordos comerciais bilaterais com os países vizinhos, a fim de otimizar o uso dos instrumentos de integração económica regional para facilitar e desenvolver as trocas de proximidade, inclusive com o Gabão, em relação aos produtos agrícolas e da pesca;
- O desenvolvimento de infraestruturas económicas, em particular:
 - a construção de um porto de águas profundas multiuso;
 - a reabilitação e ampliação dos aeroportos de São Tomé e Príncipe;
 - a extensão da rede de distribuição de energia ainda *sub-atendida* ao nível dos distritos como é o caso de Caué.
- A vulgarização e aplicação efetivas do novo código de investimentos;
- O incentivo à redução contínua dos custos de telecomunicações;
- Etc.

Os demais apoios às PME irão focalizar fundamentalmente algumas áreas, reconhecidas como verdadeiros nichos de postos de trabalho: (i) consolidação da agricultura, por se tratar do pilar central da economia nacional, (ii) modernização e profissionalização dos atores do sector secundário, (iii) facultar ao turismo meios para a sua eclosão.

2.4.1.1- Consolidar a agricultura na sua função cimeira na economia santomense

Apesar do crescente fenómeno do êxodo rural, a agricultura continua sendo a pedra basilar do desenvolvimento, a curto e médio prazos de São Tomé e Príncipe, porque ainda representa o primeiro setor de exportação e ainda tem imensas potencialidades inexploradas.

Consciente desta realidade, o governo pretende (i) acelerar a reabilitação e a instalação de novas plantações de cacau, café e palmeiras, estimulando os investimentos privados, tanto nacionais como estrangeiros, (ii) continuar o processo de atualização da lei fundiária com vista à ocupação da terra, mais justa, mais coerente e mais seguro, (iii) incentivar a criação de associações e cooperativas e (iv) melhorar a comercialização e canais de exportação.

Estes esforços que visam revitalizar e desenvolver a produção agrícola e o emprego rural, permitirão não só fixar jovens nas suas comunidades de origem, mas também e especialmente fazer voltar a dispor de braços válidos que já migraram para as cidades. Assim sendo, o governo deverá continuar a desconcentrar os serviços públicos, especialmente aqueles relacionados com a agricultura.

2.4.1.2- Modernizar a pesca e profissionalizar os atores do subsector

Apesar das potencialidades haliêuticas costeiras do país (quantidade e diversidade das espécies), o sector das pescas funciona atualmente como uma economia de colheita: todos os dias, é retirada uma quantidade de peixe necessária para o consumo doméstico. E ainda, este sector tem os recursos necessários para se tornar um sector económico no sentido pleno da palavra, capaz de criar empregos e riqueza. Só faltam iniciativas, a vontade e o capital.

O governo acaba de fazer uma escolha clara a favor da pesca semi-industrial. Nesta ótica, prevê (i) organizar e profissionalizar a pesca artesanal, (ii) fornecer apoio técnico e financeiro aos pescadores através de suas organizações associativas, (iii) promover as PME a desenvolver e diversificar a pesca para que além das espécies tradicionalmente consumidas em STP, possam também se interessar por outras espécies em outros países ou mesmo no mercado são-tomense, tratando-se de espécies muito procuradas pelos turistas de passagem (iv) reforçar a vigilância das atividades de pesca a fim de eliminar as barreiras técnicas e sanitárias para rastreabilidade de produtos cresce para exportação.

2.4.1.3- Proporcionar ao turismo os meios para a sua eclosão

Com a riqueza de sua biodiversidade, do seu clima equatorial e das suas altitudes que variam do nível do mar em mais de 2000 m, São Tomé e Príncipe tem um importante património ecológico que é preservado através da criação do Parque natural ÔBÔ. Este parque estende-se por uma área de cerca de 300 quilómetros quadrados da ilha de São Tomé e também no Príncipe, com variados ecossistemas, praias selvagens, uma floresta tropical primária e até mesmo uma Savana com inúmeras aves. A linha do Equador que passa pelo Ilhéu das Rolas no sul da ilha de São Tomé é uma curiosidade excepcional para qualquer turista. O país tem, portanto, todos os requisitos para ser um país líder do ecoturismo.

E, no entanto, São Tomé e Príncipe não se encontra dentre os países de maior destino turístico em África. Esta situação paradoxal justifica-se pelo (i) isolamento do país, mal servido pelas companhias aéreas, (ii) insuficientes estradas e infraestruturas hoteleiras, portuárias e aeroportuárias e (iii) a fraco serviço de informação turística no exterior do país.

Não obstante estas limitações, alguns operadores privados estão investindo no setor turístico em São Tomé e Príncipe. Alguns *sites* estão equipados com infraestrutura adequada; permitindo que o turismo ganhe um lugar cimeiro dentre os grandes provedores postos de trabalho modernos no país. Na ilha de Príncipe, por exemplo, o turismo emprega 54% dos agentes do setor moderno privado (452 agentes num total de 838, em Julho de 2014).

Geralmente o Turismo é visto como sendo um pilar importante no desenvolvimento do país. Com efeito, no seu programa de desenvolvimento, o governo idealizou (i) criar um Instituto Nacional de turismo, (ii) para promover o turismo através de um marketing estratégico adequado que pudesse atingir um universo mais amplo possível de potenciais turistas e (iii) em envidar esforços para o fortalecimento e a diversificação das rotas aéreas diretas entre a cidade de São Tomé, as capitais da Europa e da sub-região, por um lado, e, por outro lado, para o estabelecimento de um serviço de transporte aéreo seguro e regular entre a cidade de São Tomé e a ilha de Príncipe. Os três sectores (agricultura, pesca e turismo), com o apoio do estado, servirão como uma locomotiva para alavancar o setor privado e acelerar o crescimento económico nacional.

2.4.2- Eixo Estratégico 2 : Promoção do autoemprego e do empreendedorismo das mulheres e dos jovens

O empreendedorismo é o ato de criar ou assumir um negócio para criar riqueza e emprego. Quando o patrocinador é um jovem desempregado, cria o seu próprio emprego; é corrente esse processo denominar-se de autoemprego, o que não é necessariamente o caso. O autoemprego refere-se ao ato de criação do próprio trabalho, num processo individual ou coletivo (um indivíduo ou por um grupo configurado). Aos candidatos a emprego não lhes faltam ideias de projetos ou capacidade de o fazer. Entre os candidatos a emprego de São Tomé e Príncipe há mulheres e jovens (qualificadas ou não) com projetos. Mas falta-lhes oportunidades, orientação, apoio e acompanhamento. A questão que se coloca é: por que apenas os desempregados, os únicos a se candidatarem para postos de trabalho, se também podem eles promover o empreendedorismo e o autoemprego?

O empreendedorismo é um fator determinante para o crescimento económico e para a criação de emprego. Ajuda a determinados segmentos da população a cuidarem, especialmente, as mulheres e jovens empenhados a desenvolverem as suas próprias atividades geradores de renda. É gratificante para os seus bens materiais e para as conquistas sociais. A promoção do

autoemprego e da microempresa justifica-se pela potencial criação de emprego, associada aos efeitos multiplicadores que partem do sector informal, por um determinado ator, e pela sua inserção num processo estruturado e de desenvolvimento moderno do país.

Muito mais do que uma simples estratégia pública, o empreendedorismo é uma reivindicação dos principais interessados, ou seja, das mulheres e jovens. No entanto, a criação de micro e pequenas empresas pressupõe o estabelecimento de condições, tais como orientação, treinamento, aconselhamento, acesso ao crédito para mulheres e jovens, geralmente excluídas devido às condições de garantia. Daí, o facto de, através da PNE, o governo pretender promover o autoemprego e microempresas, particularmente nas zonas rurais e periurbanas. É o ponto de partida para que as atividades geradoras de rendimento possam ser abordadas de forma abrangente e coerente, focada no desenvolvimento de sectores.

Geralmente, devem ser tomadas medidas para apoiar a criação de empresas, lançamento de projetos e gestão de negócios, através de, (i) identificação e seleção de mulheres e jovens com capacidade (ou predisposição), (ii) formação de jovens em empreendedorismo, (iii) implementação de um dispositivo de incubadora de projetos para apoiar a maturação e a conclusão dos projetos empresariais e o acompanhamento dos proponentes na execução dos seus projetos, (iv) criação de um fundo para financiamento de projetos dos jovens e mulheres, adaptados à realidade e às condições socioeconómicas do país (v) instauração de um dispositivo eficaz para apoio/aconselhamento aos jovens empreendedores, (vi) desenvolvimento e a adoção de uma estratégia de micro-finanças, responsável pela vulgarização e melhoria do acesso ao microcrédito.

A promoção de Micro e pequenas empresas e o acompanhamento dos jovens promotores são geralmente proporcionados por uma estrutura específica com personalidade jurídica e autonomia financeira. Essa estrutura pode (i) iniciar e adotar uma Carta para as PME/PMI, (ii) zelar pela criação da Casa do Empreendedorismo e pela criação de um quadro de parceria entre os setores público e privado e pela assinatura da Carta de Parceria Público/Privada.

*« Um empreendedor é um indivíduo com coragem para concretizar os seus sonhos e de utilizar todo o seu potencial em criatividade para inovar. »
Valérie Bellavance Directora-geral, Fundação Canadiana dos Jovens Empresários FCJE),
Québec*

« Un entrepreneur é aquele que vê possibilidades e soluções aonde os outros vêem problemas e que em seguida aproveitem-nas» Christian Bélair, Diretor-geral, Agrupamento dos jovens das Câmaras de Comércio de Québec (RJCCQ)

Além disso, o dispositivo de promoção de Micro e pequenas empresas e de acompanhamento dos jovens promotores deve assegurar também o acompanhamento e a integração dos candidatos a emprego sem



qualificação, através da organização de ciclos de formação preparatória para o emprego. Poderia igualmente assisti-los no processo de estabelecimento de cooperativas ou associações para ocupações que não requerem logo tempo de treinamento, tais como a pecuária, agricultura, processamento de produtos agrícolas, etc. Este componente poderia beneficiar (i) jovens analfabetos (i) escola sem atribuição de grau de escolaridade, (iii) trabalhadores rurais mais pobres e (iv) atores de atividades informais periurbanas.

2.4.3- Eixo Estratégico 3 : Reforço da formação técnica e profissional

A estratégia visa melhorar a empregabilidade dos jovens, ou seja, desenvolver as competências para (i) se inserirem numa empresa com necessidades de dexteridade, de formação profissional e técnica (ii) criarem os seus próprios empregos graças aos conhecimentos adquiridos na formação, (iii) serem mais eficazes e mais produtivos no decurso do emprego. O reforço da formação profissional será duplamente quantitativo e qualitativo. Quantitativamente, trata-se de aumentar a oferta de formação, ou seja, a capacidade de formação de centros; Enquanto qualitativamente, será para melhorar a prestação de formação (diversificação e qualidade), a fim de reforçar a empregabilidade dos candidatos a emprego.

Na verdade, a PNE propõe se situar entre a formação e o emprego, definindo a prioridade de cursos de formação em relação às necessidades a curto e médio prazo da economia nacional. Da mesma forma, deve prestar atenção ao conteúdo da formação e da qualidade da educação a fim de desenvolver nos alunos a capacidade de aplicar o que aprendeu, então para torná-lo "empregável". Deste ponto de vista, um importante trabalho deve ser feito para entender melhor as necessidades reais das empresas hoje e amanhã fim gradualmente fazer um treino adequado de orientação. Isto levará a diversificação dos perfis dos graduados para treinar. Dada a concentração da oferta atual de formação no ramo do sector terciário (Secretaria, gestão, gerenciamento do computador, Ciências Atuariais, etc.), é evidente que a diversificação para atender as necessidades das empresas levará a mudar muito para o ensino técnico industrial, formação (engenharia civil, carpintaria, soldagem, caldeira, fazer, mecânica, eletricidade, etc.). Isso envolverá a criação ou a consolidação de cursos adaptados às estratégias sectoriais.

Na verdade, a PNE propõe se situar entre a formação e o emprego, definindo a prioridade de cursos de formação em relação às necessidades a curto e médio prazo da economia nacional. Da mesma forma, deve prestar uma atenção particular ao conteúdo da formação e da qualidade da educação a fim de desenvolver nos alunos a capacidade de aplicar o que aprendeu, então para torná-lo "empregável". Deste ponto de vista, um importante trabalho deve ser feito para se entender melhor as necessidades reais das empresas, hoje e amanhã, e gradualmente fazer um treino adequado de orientação. Isto levará à diversificação dos perfis dos graduados para treinar. Dada a concentração da oferta atual de formação no ramo do

sector terciário (Secretaria, gestão, gerenciamento do computador, Ciências Atuariais, etc.), é evidente que a diversificação para atender as necessidades das empresas levará a mudar muito para o ensino técnico industrial, formação (engenharia civil, carpintaria, soldagem, caldeira, fazer, mecânica, eletricidade, etc.). Isso envolverá a criação ou a consolidação de cursos adaptados às estratégias sectoriais.

Aumentar o treinamento, diversificação e melhoria da qualidade do ensino técnico exige a presença visível e eficaz da autoridade pública para realizar as reformas necessárias e para assegurar a liderança, direção, coordenação, animação, suporte e controle de ensino técnico e profissionalizante no país. Neste contexto, o sistema de reconhecimento, verificação e certificação de competências (RVCC) deve ser reforçado com dupla certificação e aprovação prévia dos centros de formação. Este desafio requer uma revisão do atual sistema em uma redefinição dinâmica de missões, reestruturação e capacitação a nível dos ministérios responsável pela juventude, o serviço público da administração da educação, emprego e formação profissional. A sinergia para desenvolver entre esses diferentes atores institucionais irá garantir consistência e boa articulação entre os vários segmentos do sistema educativo e para evitar discrepâncias atuais⁶.

Para isso, a PNE centra-se na racionalização da unidade estratégica e técnica unidade para assegurar a coerência das intervenções, a sua eficácia e avaliar seus impactos. Ponto 2.4.5.2 eixo estratégico 5 da PNE abrange amplamente a renovação do quadro institucional.

Na busca pelo desenvolvimento das competências e do emprego, o XVI Governo Constitucional está empenhado no seu Programa (i) desenvolver um ensino superior, qualidade técnica e profissional, adaptado às necessidades reais do mercado de trabalho são-tomense, (ii) promover o ensino de empreendedorismo nas escolas, garantindo sua articulação com o ensino médio e ensino superior, por um lado e com o sistema econômico nacional, por outro lado (iii) criar e desenvolver uma entidade responsável pela promoção, gestão e coordenação da qualidade da formação técnica e profissional a nível nacional, e (iv) estabelecem um fundo de educação nacional.

⁶ Actualmente, há centros de formação que recrutam os seus alunos após o 5º ano e os formam em 3 anos. O diploma emitido no final de uma tal formação traz problemas aquando da entrada em funçõesna Administração Pública, na medida em que as leis em vigor exigem um diploma que sancione no m+inimo 10 anos de estudos (equivalente a BEPC).

. **2.4.4. Eixo Estratégico 4 : Desenvolvimento da aprendizagem/acompanhamento dos jovens sem qualificação**

O número de jovens não escolarizados e não qualificados começa a ser crescente. No ensino secundário, por exemplo, a taxa de perda de até 80%. A colocação dessa classe de queixosos em um emprego decente e sustentável não é fácil, porque eles são considerados "desempregados" por potenciais empregadores. Então, na sua maioria desempregados, eles se envolvem em estranhos pouco produtivos e baixo-pagando empregos. Assim, desenvolvem o fenômeno de subemprego no setor informal. É o caso das centenas de drivers de rapazes de moto táxis nas cidades e dezenas de meninas vendendo para os vários blocos móveis de cartões de crédito, também nas cidades.

Devido à falta de qualificação para esses rapazes e raparigas, necessário se torna melhorar a sua empregabilidade através da implementação das medidas que promovam (i) a imersão no ambiente social de alguns jovens sem qualificações, (ii) a inserção nas políticas de recursos humanos a nível de empresas privadas, com programas de estágio de jovens sem prè-emprego de qualificação de alta e (iii) a celebração do contrato de aprendizagem ou profissionalização para empresas ou artesãos individuais.

A estratégia de aprendizagem/acompanhamento da PNE-STP refere-se à escolaridade geral no nível de 9º e com idade compreendida entre 16 e 25 anos. Um contrato-programa entre o Estado, as empresas e os centros de formação profissional conduz à organização do currículo de aprendizagem (admissão ao programa, teórico de treinamento, permanecer nos negócios, licenciamento e certificação de grau ou título de ajuda profissional, as regras de inserção). Ele será realizado, após a avaliação, a seleção de empresas e centros de formação profissional que serão capazes de tomar parte na implementação deste programa. Previamente, qualquer empresa do sector privado (e até mesmo o sector público) pode acomodar um aprendiz, caso o seu equipamento, técnicas, condições de trabalho, higiene e segurança, habilidades do pessoal profissional e pedagógica permitam-lhe proceder em conformidade. A avaliação do PSC vai basear-se nos mesmos critérios. Para incentivar as empresas a acomodar os aprendizes, o estado imporá sobre empresas disse das isenções, totais ou parciais, das contribuições sociais, pagamentos de bônus à aprendizagem de créditos fiscais, etc. Ajuda específica pode igualmente ser concedida se o aprendiz é uma pessoa com deficiência. Quanto o PSC, registro e custos de formação de alunos-aprendizado serão apoiados pelo Estado.

2.4.5 – Eixo Estratégico 5 : Reforço de Governação do Setor de Emprego

Para a PNE, o fortalecimento da governação do setor sobre o emprego é uma estratégia central, sem a qual a eficácia das outras quatro estratégias seria limitada. Sua implementação vai passar por (i) a dinamização das funções principais da governação no sector do emprego e (ii) a racionalização do quadro institucional para a tomada no comando da questão do emprego.

2.4.5.1- Dinamização das principais funções da governação do setor de emprego

Para melhorar a performance da abordagem do emprego em São Tomé e Príncipe, a PNE enfoca cinco funções principais, de apoio às quatro estratégias anteriores. Essas funções são (i) organização e função do desenvolvimento do mercado de trabalho, (ii) iniciação e coordenação das ações de promoção do emprego, (iii) regras de trabalho, (iv) reforço da proteção social e (v) reforço das capacidades das estruturas do diálogo social.

A) A organização e o funcionamento do mercado do trabalho

São Tomé e Príncipe não dispõe de dispositivo que monitore e meça as tendências no mercado de trabalho⁷
http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=fr&to=pt&a=http%3A%2F%2F131.253.14.125%2Fbvsandbox.aspx%3F%26dl%3Den%26from%3Dfr%26to%3Dpt%23_ftn3(pedidos e ofertas de emprego, em termos de números, habilidades e perfis).

Os jovens não sabem que serviços públicos recorrer quando buscam emprego. Da mesma forma, as empresas não sabem que estrutura montar para receber as manifestações de candidaturas. Somente na cidade de São Tomé, a capital, alguns estão cientes da existência dos serviços do ministério responsável pelo trabalho sem uma compreensão clara dos seus papéis e responsabilidades. Insuficiências, irregularidade e a falta de confiabilidade das estatísticas não

⁷ O mercado de trabalho é o lugar de encontro da oferta e da procura de trabalho, ou seja, lá onde indivíduos oferecem os seus préstimos para os empregadores, enquanto o último exige o trabalho dos indivíduos. Também conhecido como mercado de trabalho, ou seja, onde as empresas fornecem empregos e indivíduos procuram empregos. Na verdade, esses dois conceitos se referem à mesma realidade.

permitem avaliar os efeitos das ações empreendidas, ou para identificar com precisão os desafios que permanecem na criação de emprego produtivo e decente.

No âmbito da implementação da PNE, o governo terá de organizar e operar no mercado de trabalho um sistema eficaz de informação e um mecanismo dinâmico de intermediação e empregabilidade dos jovens. Para o efeito, o Observatório do emprego e formação profissional tornar-se-á uma realidade e será criado um serviço de intermediação no mercado de trabalho.

a. A criação de um Observatório do Emprego e Formação Profissional

O objetivo do estabelecimento de um Observatório do emprego e formação profissional é melhorar o sistema de informação através de uma observação contínua e relevante do emprego e formação profissional. Será de projetar e criar um mecanismo permanente de coleta, processamento, análise e publicação, em coordenação com o Instituto Nacional de estatísticas, a informação estatística do trabalho com uma visão para desenvolver indicadores relevantes e estabelecer uma situação periódica do emprego e da força de trabalho. Assim, um banco de dados sobre o emprego serão incorporados. Sistema de informação deve ser acessível a todos os interessados e todos os usuários do setor de emprego. Além do trabalho de monitoramento e análise, o Observatório efetuará estudos sobre emprego e formação profissional.

b. O estabelecimento de um Serviço d'intermediação no mercado de trabalho

O serviço de intermediação no mercado de trabalho é um mecanismo que visa igualar a oferta e a procura, vinculando a candidatos a emprego e empregadores. É um dispositivo de facilitação e investimento. (i) recepção e registo dos candidatos a emprego, (ii) apoio a desempregados em busca de emprego, (iii) prospeção e recolha de ofertas de emprego com a entidade patronal e na relação de oferta e procura de emprego e (iv) assistência a empresas para recrutamento de seus funcionários.

O Observatório e o serviço de intermediação devem alargar as suas redes para cobrir determinados locais fora da capital, incluindo as capitais dos distritos distantes como Lemba, Cantagalo e especialmente Caué. A sua eficiência permitirá a periodicidade regular de publicação de um emprego de painel geral a nível do país ou dicas de situação sobre os diferentes aspetos da informação sobre o emprego, tais como o emprego no serviço público, emprego nas empresas modernas, o emprego nas zonas rurais, emprego informal urbano, aplicação adicional para o emprego e sua estrutura, oferecendo a formação inicial e a educação profissional contínua, as profissões e as oportunidades de desenvolvimento profissional ofereceram pelos diferentes ramos da economia nacional.

A) Iniciação e coordenação das ações de promoção do emprego



Está claramente estabelecido que o Estado já não tem a capacidade de absorver sozinho o parto que ocorre anualmente no mercado de trabalho. No entanto, fora sua missão soberana de política, regulamentação e controle, deve continuar e reforçar o seu papel de liderança, animação, suporte e coordenação de iniciativas para a promoção do emprego e desenvolvimento da formação profissional. A este título, ele terá que fazer (i) realizar estudos para a identificação de setores e nichos promissores e nichos de emprego, (ii) desenvolver folhas de projeto, construir um banco de projetos, orientar e acompanhar os candidatos ao empreendedorismo, (iii) reforma da educação, formação profissional e ensino técnico, (iv) mobilizar fundos para a promoção de ações específicas do emprego e (v) assegurar a integração da dimensão do emprego nas políticas e programas de desenvolvimento.

B) A regulamentação do trabalho

São Tomé e Príncipe recentemente revisou o seu código do trabalho para adaptá-lo à evolução económica e social. No entanto, seria útil proceder a uma revisão desta nova versão para melhorar a atratividade do investimento direto estrangeiro e tendo em conta as recentes normas internacionais do trabalho ao qual aderiu STP, mas ainda não ratificou os instrumentos. Em paralelo, é necessário promover o conhecimento do Regulamento do trabalho e sua aplicação correta pelos parceiros sociais pelo sistema judicial. Em particular, o administrativo e sistema judiciário serão reforçadas e sua operação será reforçada no contexto da implementação da política nacional de emprego.

C) O reforço da proteção social

O governo de São Tomé e Príncipe pretende continuar as reformas no campo de trabalho e segurança social, através de dois principais instrumentos de planeamento para o desenvolvimento social que são a política nacional de emprego e a política e a estratégia nacional de proteção Social.

Baseando-se nas realizações da cooperação com PTFs⁸, http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=fr&to=pt&a=http%3A%2F%2F131.253.14.125%2Fbvsandbox.aspx%3F%26dl%3Den%26from%3Dfr%26to%3Dpt%23_ftn4o governo decidiu reforçar o apoio atores de economia informal. Neste contexto, a lei-quadro sobre a proteção social (lei 07/2004) será reativada e gradualmente implementada. Assim, no ano 2015, o INSS terá que implementar as disposições da lei n ° 07/2004 relativos a contribuições previdenciárias e implementar a proteção social (contributiva) obrigatória e complementar para estender a

⁸ PNUD e SNU (DSRP e UNDAF), UNICEF (Sistema integrado de proteção social – Quadro estratégico para a proteção social), Banco mundial (Resiliência, Equidade e Oportunidade- Estratégia de proteção social 2012-2022), e iniciativa da OIT sobre o estabelecimento de uma placa de proteção social.

proteção social para os trabalhadores independentes (por conta própria) e os trabalhadores do sector informal.

Relativamente à PNE e ao perfil da pobreza em STP, o componente não contributivo deve reforçar a sua missão de assistência social. Para o efeito, programas de assistência social serão atualizados com base em estratégias recomendadas para as bases nacionais de proteção Social.

Além disso, o INSS terá de adaptar seus produtos à evolução da situação económica e social do país. Especificamente, a regulamentação das condições de aposentadoria será revista e as modalidades para o cálculo das pensões de reforma serão revistas.

Em relação ao fundo de reserva acumulada pelo INSS desde sua criação em 1979, o governo vai estudar as modalidades da sua mobilização para fins de investimentos produtivos e para acompanhar os jovens promotores de projetos económicos, sem negligenciar o seu projeto de ações de negócios de aluguel social para venda aos jovens trabalhadores.

D) O reforço das capacidades das estruturas do diálogo social

Para o alargamento e a consolidação do diálogo social, o governo pretende reforçar a capacidade dos parceiros sociais através de informação e formação, fortalecimento institucional, material e apoio financeiro. Especificamente, a capacitação focalizarão os três atores institucionais mecanismo tripartido, ou seja, administração, organizações de trabalhadores e organização dos empregadores que constitui a CCIAS.

a. A Administração Pública

Embora se espera que a criação de emprego seja proporcionada do lado do sector privado, a administração pública, em especial o serviço público de emprego sempre desempenhará um papel importante na promoção do emprego. Quanto à PNE, o reforço da capacidade a nível do serviço público de emprego, além das reformas e a racionalização do quadro institucional⁹, incidirá sobre suporte técnico, material e financeiro para as estruturas em questão. Em particular, o pessoal do serviço público de emprego deve ser aumentado com perfis adequados e diversificados para cobrir todas as necessidades de competências do domínio (sociólogos, advogados, economistas de gestores, economistas do trabalho, Estaticistas do trabalho, os economistas do desenvolvimento, outras competências sociais). Formação contínua (desenvolvimento, especialização, nível de desconto, etc) será realizada em intenção dos trabalhadores do Ministério do emprego e dos assuntos sociais e outros departamentos

⁹ As reformas e a racionalização do quadro institucional da PNE são tratadas na secção seguinte (ponto 2.3.5.2)

envolvidos em questões de emprego, formação e juventude. Bolsas de formação no exterior poderiam ser atribuídas para as formações que não puderem ser dispensadas no país.

Seria também uma forma de melhor racionalizar a gestão dos postos de trabalho e das competências neste domínio, através de: (i) uma racionalização do quadro institucional responsável pelo emprego, favorecendo a constituição de grandes polos¹⁰ ao invés de dispersão, (ii) uma reafecção das competências disponíveis entre os vários departamentos do setor de emprego.

b. As organizações dos trabalhadores

Em STP, os trabalhadores estão cientes de que seu papel não se limita às demandas de salário. Querem participar das reflexões nacionais para o desenvolvimento económico e social do país através do mecanismo tripartido. A PNE, portanto, fornece a oportunidade para reforçarem as suas capacidades de elevar a qualidade da sua participação no diálogo social. É neste quadro que haveria (i) apoio dos sindicatos para que eles reforçam suas bases e cobrem todos os trabalhadores, administração pública, como o setor privado, (ii) apoio no desenvolvimento e implementação dos programas de capacitação em prol dos membros e (iii) associar o plano de modernização e reestruturação da administração pública, tanto durante as reflexões como no processo de tomada de decisões durante a execução.

Finalmente, para que as ações as organizações de trabalhadores sejam efetivas, influentes e visíveis, o governo e as organizações sindicais internacionais poderiam ajudar a ter uma bolsa de trabalho.

a. A Câmara do Comércio, de Indústria, de Agricultura e dos Serviços (CCIAS)

Confrontado com os seus problemas estruturais e a legitimidade, a CCIAS feita através de seu plano 2014-2017 estratégica uma visão bastante coerente, ou seja "sendo reconhecida por empresas e outras entidades, como o representante principal nacionais privados como o fundamental e inquestionável a reflexão e a promoção do desenvolvimento nacional".

A PNE será apoiada pela CCIAS para melhor desempenhar o seu papel no desenvolvimento do sector privado. Sua capacidade será através de (i) o seu fortalecimento institucional baseada sobre o problema da falta de material, financeira e recursos humanos em quantidade e qualidade, bem como as insuficiências da sua organização e funcionamento, (ii) a reorganização da sua base de dados para atualizar as informações sobre seus membros e incluir informações sobre a situação económica financeira e social, (iii) o fortalecimento do seu sistema de comunicação para melhorar a sua visibilidade e sua imagem e (iv) ações de mobilização para a adesão de novos membros, em especial grandes empresas e associações do

¹⁰ *Por razões de fraca efetividade dos quadros, será mais rentável reagrupar certas estruturas a fim de melhorar a performance global do setor.*

sector agrícola que o dinamismo do crescimento tem criado novas oportunidades para o privado nos últimos anos.

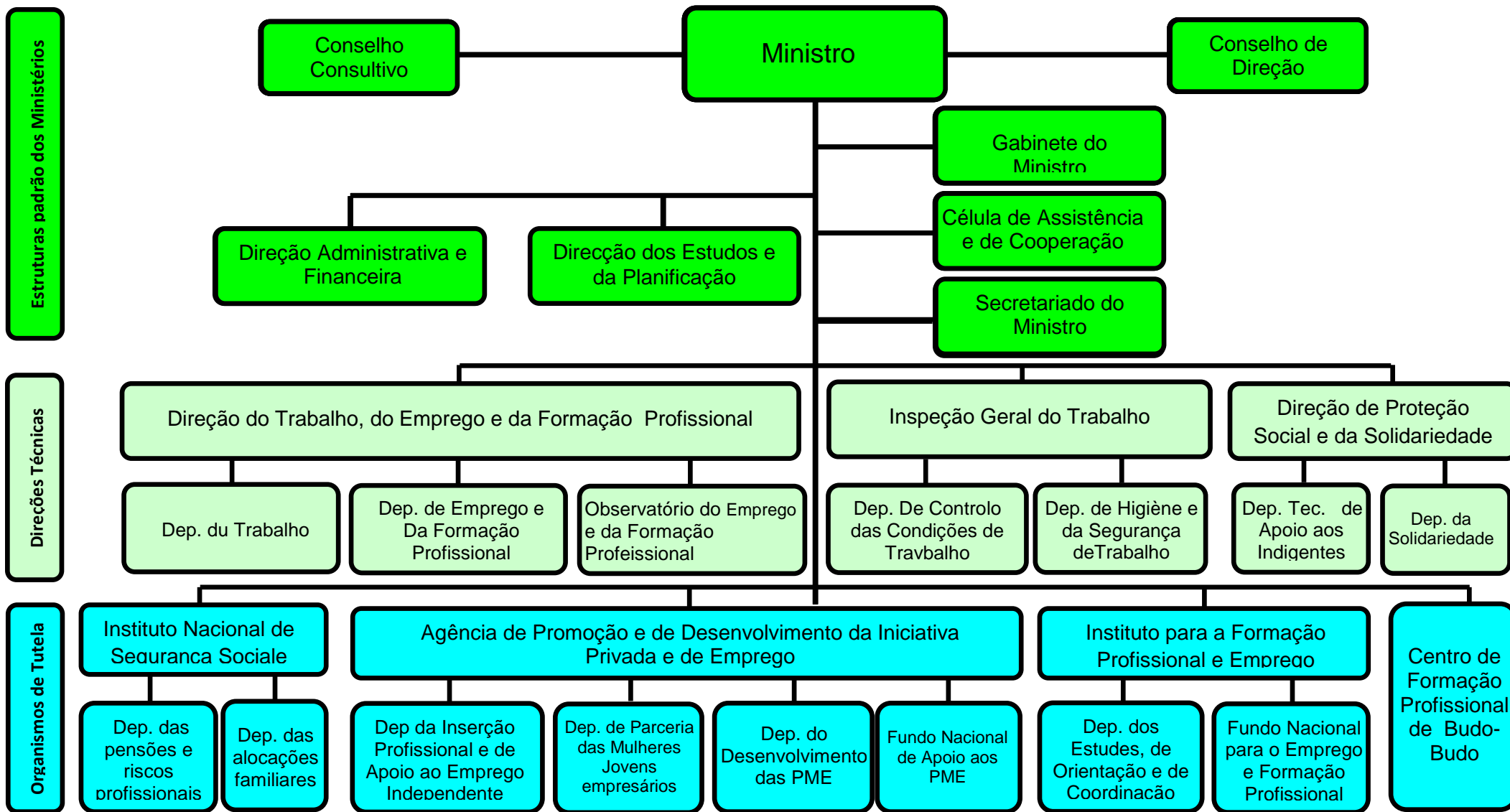
Da mesma forma, o governo poderia ajudar a CCIAS para estabelecer uma sede para melhorar a sua visibilidade e eficácia de suas ações.

2.4.5.2- Racionalização do quadro institucional do serviço público de emprego

A racionalização do quadro institucional serviço de emprego público visa reconstruir a administração pública encarregado das questões de emprego a fim de ter um dispositivo leve, consistente, operacional e eficiente. O dispositivo irá incluir técnicas estruturas organizadas em direções subdivididas em departamentos e organizações também organizadas em departamentos e desfrutando subsidiado da de personalidade jurídica e autonomia administrativa, financeira e patrimonial. A definição de orientações técnicas e agências subvencionadas visa evitar a fragmentação das responsabilidades, duplicação e a dispersão de recursos. Ela favorece um número limitado de estruturas que o estado deve fornecer adequado em relação às suas respectivas missões.

Dada a escassez de recursos humanos no país, as principais funções definidas acima poderiam ser apoiadas num organigrama do Ministério do emprego e dos assuntos sociais remodelado como mostrado abaixo. Assim, além de estruturas anexadas ao Ministro e serviços administrativos e financeiros padronizados para todos os departamentos, a MEAS incluirá três direções técnicas, três organizações subsidiadas e um centro de formação profissional. Para assegurar a consulta e coordenação exigido pela centralidade da questão do emprego, ele será criado um conselho superior do emprego e formação profissional (CSEFP). Essa estrutura, que será responsável pelo controle político da PNE será presidida pelo primeiro-ministro.

Figura nº4 : Projeto d'organigrama do Ministério do Emprego e dos Assuntos Sociais





As Direções técnicas

São funções essenciais, cada uma delas cobrindo a sua área de atuação específica: a de design e desenvolvimento de propostas de políticas legislativas e regulamentares, estratégias e programas, e, por último a de monitoramento, controlo e avaliação das propostas de implementação. Devem abster-se de todos os campos de ações operacionais para se dedicarem à configuração, projeção, à pilotagem da implementação de dispositivos e ações e aos seus processos de acompanhamento e avaliação. No entanto, a direção de Proteção Social e de Solidariedade será uma exceção no que diz respeito a certos aspetos da sua missão, tal como apoio aos indigentes.

a. A Direção do Trabalho, Emprego e Formação Profissional (DTEFP)

A Direção do Trabalho, Emprego e Formação Profissional intervém praticamente em todas as funções principais acima referidas, em particular, na organização e desenvolvimento e no funcionamento do mercado de trabalho, iniciação e coordenação das ações de promoção do emprego, regulamentação do trabalho e diálogo social.

A DTEFP, no âmbito das suas funções de Secretariado Permanente da CSEFP, vai ser a pedra angular da implementação da PNE. Como tal, será responsável pela (i) implementação da PNE, incluindo a divulgação, o processo de operacionalização das estratégias, a implementação de vários dispositivos e programas, (ii) acompanhamento e avaliação da PNE e (iii) organização e funcionamento do CSEFP. Mesmo para funções que não relevam das suas atribuições diretas, o CSEFP fará a supervisão da implementação de reformas e dos dispositivos previstos pela PNE.

A DTEFP será organizada em três departamentos, nomeadamente, (i) o departamento do trabalho, (ii) o departamento de emprego e formação profissional e (iii) o Observatório do emprego e formação profissional, com estatuto de Departamento.

a₁- O Departamento de Trabalho

O Departamento de Trabalho mantém as suas atuais funções, nomeadamente: (i) acompanhar e promover as negociações coletivas e prevenir os litígios decorrentes do contrato individual de emprego, (ii) fazer conciliação dos processos de negociação coletiva e os da resolução de litígios decorrentes do contrato de trabalho. No contexto da implementação da PNE, o DT deve particularmente proceder à adoção ou à promulgação das diversas convenções internacionais relacionadas com o trabalho e a revisão/reformulação de determinados regulamentos nacionais, por exemplo, o Código de Trabalho.



a₂- O Departamento do Emprego e da Formação Profissional (DEFP)

Sob a autoridade do DTEFP, o Departamento do Emprego e Formação Profissional será responsável (i) pela operacionalização da PNE, nos aspetos diretamente ligados ao emprego e formação profissional, (ii) pelos estudos e iniciativas relacionados com a centralidade do emprego, em particular, as questões macroeconómicas que afetam o emprego e a sua dimensão no sector de políticas e programas, (iii) pelos estudos e iniciativas de ações específicas para a promoção do emprego, (iv) pela emissão, nos termos do Decreto n. ° 51/2009, de 31 de dezembro de 2009, da Autorização de Trabalho para cidadão estrangeiro envolvido em atividades empregadas no país, (v) pela identificação dos negócios, das necessidades e das ações na área de capacitação dos candidatos a emprego, via empregabilidade; (vi) em geral, questões relacionadas com a adequação de emprego e de formação.

a₃- O Observatório do Emprego e da Formação Profissional (OEFP)

O Observatório do Emprego e da Formação Profissional é para garantir a conformidade com o mercado de trabalho e torná-lo visível. Terá de criar e gerenciar o sistema de informação sobre o emprego e a formação profissional, tal como apresentado acima (cf. § 2.4.5.1).

Para contribuir à resolução da problemática do emprego-formação, o Observatório também deve ter uma missão prospetiva em relação às profissões e às qualificações, assim como velar para o monitoramento e análise que lhe permita antecipar a evolução dos negócios e as oportunidades de desenvolvimento profissional oferecidas pela economia nacional.

b. A Inspeção-Geral do Trabalho

Não haverá grandes alterações a serem introduzidas na Inspeção-Geral do Trabalho senão no método de trabalho. Com efeito, as atribuições e as estruturas existentes terão que ser mais ativas, proactivas do que reativas e mais presentes no ambiente de negócio. Com recursos adequados, o dinamismo a ser introduzido permitir-lhe-á melhor assumir as suas atribuições, em particular as de monitorização relativamente à (i) aplicação da lei do trabalho em todos os aspetos (código de trabalho, convenções coletivas, saúde e segurança, duração do trabalho, contrato de trabalho, trabalho ilegal, etc) e o funcionamento das instituições representativas do pessoal, (ii) aconselhamento e informação aos empregadores, empregados e representantes do pessoal sobre os seus direitos e obrigações e (iii) facilitação da conciliação amigável entre as partes, inclusive em disputas coletivas.

c. A Direção de Proteção Social e de Solidariedade

À semelhança da Inspeção Geral do Trabalho, A Direção de Proteção Social e de Solidariedade não registará mudanças significativa quanto às suas atribuições nem à sua organização. Será essencialmente uma questão de rever as suas intervenções e adotar novos métodos para a concepção e formulação de programas de assistência social para a sua implementação com base em estratégias recomendadas no âmbito da proteção Social Nacional¹¹. As estratégias do SPS baseiam-se nos princípios da universalidade, de inclusão e de liderança nacional. Recomenda-se que países estabeleçam a sua própria base de proteção social, em conformidade com as suas prioridades nacionais, numa abordagem multisectorial, holística e integrada do desenvolvimento social. Uma tal abordagem permite incluir as estratégias de proteção social num quadro muito mais abrangente das políticas económicas e sociais.

A) Os Organismos sob tutela

Na nova estrutura organizacional do MEAS que sustenta a implementação da PNE, os três organismos que sob a sua tutela são dotados da personalidade jurídica e da autonomia administrativa, financeira e patrimonial são: (i) o Instituto Nacional de Segurança Social, (ii) a Agência para a Promoção e Desenvolvimento da Iniciativa Privada e do Emprego; e (iii) o Instituto de formação profissional e emprego. Associa-se a esses três organismos o Centro de Formação Profissional de Budo – Budo.

Cada organismo subsidiado está organizado em departamentos técnicos, apoiados por uma direção administrativa e financeira (DAF). Esta última é responsável, nomeadamente, pela: (i) gestão de recursos humanos, (ii) preparação e execução do orçamento, (iii) preparação de demonstrações financeiras e (iv) recuperação de diferentes contribuições e outros produtos. No organigrama, as DAF são meros departamentos técnicos.

a. O Instituto de Segurança Social (INSS)

O Instituto de Segurança Social é uma instituição pública de carácter técnico e social, dotado de personalidade jurídica e de autonomia financeira.

¹¹O conceito de suporte de proteção social (SPS), adoptado pelo Conselho dos Chefes do Secretariado das Agências das Nações Unidas em 2009, é a base de um sistema nacional abrangente de proteção social, que contribui para a realização dos direitos humanos de todos os indivíduo, garantindo-lhes o acesso universal aos serviços essenciais e transferências sociais. Sete países já adotaram este conceito do SPS, nomeadamente o Benin, Burkina-Faso, Maldivas, Moçambique, Senegal, Tailândia e Togo.



Nos termos da sua missão de organização e gestão do regime geral de segurança social de São Tomé e Príncipe, o INSS deverá (i) zelar ativamente no sentido da implementação da lei-quadro n.º 7/04, incluindo o alargamento dos seus serviços aos trabalhadores assalariados do sector informal e os trabalhadores independentes, e, gradualmente, a todos os nove setores^[9] especificados nas normas mínimas de segurança social (objeto da Convenção n.º 102 da OIT), (ii) melhorar a qualidade dos seus préstimos, em particular o regime das pensões de reforma, (iii) implementar iniciativas inovadoras de valorização ao fundo de reserva do Instituto.

O conjunto das atribuições a curto e médio prazos do INSS pode ser reagrupado em dois departamentos técnicos, designadamente (i) o departamento de Pensões e Riscos Profissionais^[10] e (ii) o departamento de abonos de família.

b. A Agência de Promoção e de Desenvolvimento da Iniciativa Privada e do Emprego (APDIPE)

A APDIPE tem essencialmente por atribuição assegurar (i) a intermediação entre a oferta e a procura emprego, (ii) a promoção do autoemprego e o empreendedorismo das mulheres e jovens e (iii) a assistência às empresas privadas, em especial, as micro, pequenas e médias empresas. Terá que jogar um papel de interface e de apoio-conselho entre as empresas, candidatos a emprego e as estruturas de formação.

Para cumprir esta missão, a APDIPE estará organizada em quatro departamentos: (i) o Departamento da Inserção Profissional e de Apoio ao Emprego Independente, (ii) o Departamento de Empreendedorismo de Mulheres e Jovens, (iii) o Departamento de Desenvolvimento das PME e (iv) o Fundo Nacional de Apoio às Empresas, com estatuto de Departamento.

b₁- O Departamento da Inserção Profissional e de Apoio ao Emprego Independente (DIPAEI)

Relativamente ao campo a cobrir, a inserção profissional é entendida no sentido mais amplo e abrange situações (i) de admissão do primo - candidato a emprego no sistema produtivo, (ii) o retorno ao emprego de pessoas que se encontravam anteriormente no desemprego depois de uma primeira experiência - reintegração e (iii) da reconversão dos trabalhadores.

Sob a autoridade do Diretor-geral do APDIPE, o DIPAEI será responsável (i) da intermediação entre a oferta e a procura de empregos e ajudar na colocação de candidatos a emprego, (ii) da promoção do emprego assalariado através de programas de pré-inserção estágio e (iii) da criação direta de autoemprego, através do acompanhamento e do apoio aos programas de artesãos de estabelecimento de artesãos individuais ou organizados em grupo ou cooperativa. Como tal, este departamento deve acolher, registrar, guiar e acompanhar os candidatos a emprego até à sua inserção (cf. § 2.4.5.1 - A - b).

b₂- O Departamento de Empreendedorismo de Mulheres e Jovens Jeunes (DEFJ)

Sob a autoridade do Director-geral da APDIPE, o Departamento do Empreendedorismo das Mulheres e dos Jovens terá por missão:

- Promover o autoemprego, através de um programa de apoio às mulheres e jovens;
- Concepção e realização de atividades geradoras de rendimentos sob a forma de micro, pequena ou média empresa; Este programa irá incluir, nomeadamente, (i) formação em empreendedorismo e o desenvolvimento de um plano de negócios, (ii) um acompanhamento nos procedimentos para acesso ao financiamento, (iii) apoio e assistência durante o período de implementação do projeto e durante os primeiros anos de funcionamento da unidade criada; concepção e realização das atividades geradoras de rendimentos, sob a forma de micro, pequena ou média empresa; Este programa irá incluir, nomeadamente, (i) formação em empreendedorismo e o desenvolvimento de um plano de negócios, (ii) um acompanhamento nos procedimentos para acesso ao financiamento, (iii) apoio e assistência durante o período de implementação do projeto e durante os primeiros anos de funcionamento da unidade criada;
- Concepção e formulação de projetos de empreendedorismo de nicho promissor e configurar um banco de fichas para projetos e mini-incubadores;
- Divulgação de informação sobre oportunidades de desenvolvimento de negócios;
- Promover a cultura empreendedora no seio da juventude e torná-los aptos a desenvolverem iniciativas de autoemprego; Neste contexto, desenvolver uma advocacia para a introdução do ensino do empreendedorismo e uma competição em empreendedorismo nas escolas e universidades.

b₃- O Departamento de Desenvolvimento das PME (DDPME)

Sob a autoridade do Diretor-geral do APDIPE, o Departamento do Desenvolvimento das PME assegura a melhoria do ambiente empresarial e o apoio que o poder público deve proporcionar ao setor privado, no seu conjunto, para permitir a sua vitalidade e o seu desenvolvimento. Especificamente, terá que:



- Garantir a aceleração e a implementação do objeto de reformas do primeiro componente do n.º 1, associados ao programa da PNE;
- Assegurar a divulgação e a aplicação do novo código de investimento;
- Conceber e implementar qualquer programa de apoio ao sector privado, o que facilitaria o crescimento e a criação de emprego;
- Assegurar aconselhamento e outros serviços que proporcionem o fortalecimento das Micro, pequenas e médias empresas (MPMES).

Intervindo em ascensão para o Fundo Nacional de Apoio às PME, a MPMES é responsável pela condução do processo de apoio às MPMES, desde o acolhimento, passando pelo aconselhamento, orientação, preparação de registos até à decisão do Comité Misto do Crédito.

b₄- O Fundo Nacional de Apoio às PME (FNAPME)

A criação do Fundo Nacional de Apoio às PME (FNAPME) no seio do APDIPE visa (i) limitar o número de interlocutores institucionais para os quais se dirigem os usuários do serviço público de emprego, (ii) integrar, sob a autoridade de uma única instituição, as diferentes fases do processo de empreendedorismo, ou seja, sensibilização orientação, formação, acompanhamento em processos de criação de empresa e desenvolvimento do plano de negócios e financiamento, para maior complementaridade, coerência, sinergia e economia na cadeia do empreendedorismo. O FNAPME, que se situa no final dessa sequência, assegura o financiamento das iniciativas.

Sob a autoridade do DG/APDIPE, o FNAPME é chamado a: (i) financiar programas de acompanhamento e de apoio à instalação de grupos de artesãos individuais ou organizados em cooperativa (ii) apoiar mulheres e jovens promotores de atividades geradoras de rendimentos que precisem de tratamento especial para aceder com maior facilidade fundos adaptados às suas condições específicas e (iii) as empresas do setor privado para os seus projetos de investimento aumentar e modernizar suas atividades geradoras.

Para garantir essa missão, o FNAPME deverá (i) mobilizar e gerir os recursos para o financiamento de vários programas para a promoção do emprego, (ii) desenvolver mecanismos inovadores de financiamento e de bonificação das taxas de juros, (iii) promover Finanças inclusiva, (iv) implementar os instrumentos e mecanismos de financiamento e garantia de taxa de juro de empréstimos bancários, (v) assegurar a capacitação de mulheres e jovens para gerir os créditos que contraírem na perspetiva da rentabilização dos seus negócios.

c. O Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)

A insuficiente e baixa qualidade da oferta de formação profissional, a incompatibilidade entre formação e o emprego, por um lado, e a disfunção do sistema de ensino e formação profissional, por outro, foram identificadas como os principais fatores que estão na base do desemprego em São Tomé e Príncipe. Como resultado, o governo decidiu criar, no âmbito da PNE, uma organização nacional encarregue da promoção, pilotagem técnica, coordenação e financiamento da formação profissional. O Instituto de Emprego e de Formação Profissional é, portanto, criado para melhorar a empregabilidade dos candidatos a emprego através de (i) redução, senão a exclusão da disfunção do sistema educacional e formação profissional, (ii) pesquisa da adequação entre a formação e o emprego no mercado de trabalho são-tomense e (iii) o aumento da oferta de formação profissional e a melhoria da sua qualidade.

O IEFP é um estabelecimento público com autonomia jurídica e administrativa, financeira e administrativa. Para cumprir sua missão, é estruturado em dois departamentos, nomeadamente, (i) o Departamento dos Estudos, Orientação e Coordenação (DEOC) e (ii) o Fundo Nacional de Emprego e de Formação Profissional-FFF.

c₁- Departamento dos Estudos, Orientação e Coordenação (DEOC)

Sob a autoridade do DG/IEFP, o Departamento dos estudos, orientação e coordenação será responsável por:

- Implementação da política nacional de emprego em matéria de formação profissional;
- Trabalhos de colaboração entre o DTEFP, o APDIPE e as direções técnicas do MECS, no que concerne ao reforço à adequação, formação-emprego, nomeadamente pela adaptação dos programas e currículos de formação, em funções das necessidades de competências do mercado de trabalho;
- Apoio à melhoria contínua da qualidade de formação, tanto ao nível dos cursos como ao nível dos formadores e dos espaços de formação;
- Colaborar com as instituições públicas para o redesenho da organização pedagógica, avaliação dos modos de formação e da reforma do sistema de avaliação;
- Velar pela aplicação das normas de qualidade no que concerne ao dispositivo de formação técnica e profissional;



- Promover a formação profissional inicial, nos locais de trabalho, incluindo a aprendizagem e a formação alternada;
- Iniciar e administrar programas de pré-inserção de jovens licenciados (estadia numa empresa ou numa administração para estágio prático e inserção no meio profissional).

c₂- O Fundo Nacional de Emprego e Formação Profissional (FFF)

O Fundo Nacional de Emprego e Formação Profissional é criado no seio do Instituto de Formação profissional e emprego pelas mesmas razões que levaram à criação do FNAPME na APDIPE, ou seja (i) limitar o número de interlocutores institucionais para quais os usuários do serviço público de formação profissional se recorrem e (ii) integrar, sob a autoridade de uma única instituição, os demais polos de orientação, promoção e financiamento para formação profissional, para mais complementaridade, coerência, sinergia e economia no processo de desenvolvimento da formação profissional e a sua aplicação, em consonância com as necessidades do mercado de trabalho.

Para o efeito, e sob a autoridade do DG/IEFP, o FFF visa contribuir para o desenvolvimento dos recursos humanos em relação às necessidades da economia nacional, através de:

- Financiamento de projetos e programas de formação profissional;
- Bolsas de estudo, de preferência nos domínios definidos como prioridades para o desenvolvimento do país (indústria de petróleo, agricultura, pesca, turismo e saúde);
- Financiamento dos programas de formação e de inserção profissionais dos jovens, na base de contratos a serem estabelecidos com as estruturas de formação e/ou com as empresas;
- Financiamento dos programas de pré-inserção (os subsídios de estagios dos jovens)
- Etc..

B) O Conselho Superior de Emprego e Formação Profissional (CSEFP),

A racionalização do quadro institucional para a governação do sector de emprego estará sob a tutela do MEAS, a um número limitado de estruturas leves e complementares, abrangendo o melhor possível as principais funções do serviço público de emprego para São Tomé e Príncipe. No entanto, para a eficácia destas disposições, torna-se necessário que seja estabelecido um quadro de coerência sectorial a todos os atores preocupados com a questão do emprego no país, num processo de ampla consulta nacional e coordenação para o apoio efetivo da problemática do emprego em todas as suas dimensões e defini-la para garantir a sua centralidade. Este quadro será o Conselho Superior de Emprego e Formação Profissional (CSEFP), que reunirá estruturas públicas CSEFP) qui regroupara estruturas públicas, tais como o Instituto de Género, etc, (incluindo as estruturas do MEAS, MECS, MFAP, MECI, MJS, MADR.), os sindicatos, a CCIAS, as organizações sindicais, a

associação de jovens, associação de mulheres empresárias, estruturas de formação privadas, etc. Este Conselho será presidido pelo Primeiro-ministro e o seu Secretariado Permanente será assegurado pelo MEAS através do DTEFP.

Além das questões diretamente relacionadas com a implementação da PNE, o CSEFP também pode conduzir reflexões relativas ao desenvolvimento a médio e longo prazo sobre o sistema de educação nacional, no seu conjunto, num contexto do mundo globalizado.

PARTIE III

**PROGRAMAS PRIORITÁRIOS PARA A
IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE
EMPREGO (2015-2019)**



A política de emprego nacional será implementada, nos próximos cinco anos, através de três programas prioritários: (i) Reformas do Programa, (ii) Programa para a Promoção e Desenvolvimento da Iniciativa Privada para a Criação de Emprego e (iii) Programa-piloto de formação e inserção profissionais dos jovens.

Estes programas foram identificados em resposta aos determinantes do desemprego, tal como ilustra o diagnóstico apresentado na primeira parte, declinado por objetivos e orientações estratégicas para a PNE.

3.1- O PROGRAMA DAS REFORMAS

Há três categorias para as principais reformas necessárias para a criação de condições favoráveis à promoção do emprego em STP: (i) reformas para a melhoria do clima empresarial, (ii) reformas relativas à formação profissional e (iii) reformas relacionadas com a governação do sector de emprego.

3.1.1- Componente n°1 : Reformas para a melhoria do ambiente de negócios

O estado continuará a envidar esforços para a melhoria do ambiente de negócio, em particular:

- Reformas legislativas e regulamentares para a adoção de um sistema fiscal simples e justo;
- Melhoria da isenção do imposto do regime de compensação para as empresas que criam mais empregos;
- Simplificação das formalidades de empreendedorismo
- Segurança relativamente à posse da terra;
- Melhoria do ambiente jurídico e dos assuntos judiciais;
- Etc.

3.1.2- Componente n°2 : Reformas relativas à formação profissional

Para uma eficácia sustentável da PNE, todo o sistema de educação nacional deve ser revisto. Em particular, será necessário (i) prosseguir com a harmonização das formações iniciais através da adoção e do alargamento gradual do sistema "LMD" (Licenciatura-Mestrado-doutoramento), o que conduzirá a mudanças no cenário académico e das práticas pedagógicas, (ii) a reforma dos currículos de formação, (iii) o reforço dos laços entre o mundo da formação e o mundo do trabalho, (iv) incentivar a investigação e inovação, e (v) a introdução ou o reforço de programas de formação em empreendedorismo para preparar os jovens para sua inserção no mundo do trabalho e particularmente na vida da empresa.

Trata-se de uma grande empreitada que vai levar ao MEAS, mas que deve ser rapidamente apropriada e pilotada pelo MECS no seu todo.



3.1.3- Componente n°3 : Reformas relativas à governação do sector de emprego

A melhoria da governação do setor de emprego passa necessariamente por uma série de reformas. A primeira delas, que é um pré-requisito para a implementação da PNE, é a que se relaciona com a implementação da nova estrutura organizacional proposta pelo MEAS, incluindo a criação da APDIPE e do IEFP e a remodelação do DTEFP. A segunda é o estabelecimento do quadro institucional para a implementação e a monitoria & avaliação da PNE (criação do CSEFP, o CNS/PNE, CTP/PNE, Pontos Focais e os diversos comités temáticos). Em seguida, a revisão da lei n ° 07/2004 exige tomar certos atos e decretos e ordens para o aplicativo. O plano de pensão de reforma (começando as condições para se aposentar e regras para o cálculo das pensões) deve ser objeto de reforma. Finalmente, o DTEFP para retomar e acelerar o processo de ratificação das convenções a que o país tenha aderido e que ainda não tenham sido ratificadas pela Assembleia Nacional.

O programa de reformas vai ser pilotado no plano estratégico pelo DTEFP. Mas, devido à sensibilidade de determinadas reformas e à importância de determinadas decisões, o Comité técnico das reformas será presidido pelo Diretor do Gabinete do Primeiro-ministro e integrará os diretores e diretores-gerais das diferentes estruturas envolvidas em ministérios (emprego, finanças, economia, educação, juventude, etc.).

3.2- O PROGRAMA DE PROMOÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA INICIATIVA PRIVADA PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGO.

A capacidade de criação de emprego pela Função pública está saturada, pelo facto de o crescimento económico nos últimos anos em STP não estar a gerar emprego.

Portanto, o Estado decidiu, no âmbito da PNE dar meios ao setor privado para acelerar o crescimento económico e garantir a sua ancoragem às esferas geradoras de emprego. Trata-se de facto, de apoiar o setor privado a melhorar a sua produtividade, aumentar a produção e reforçar a sua capacidade de criar postos de trabalho. Para o efeito, será implementado um programa que irá apoiar principalmente os projetos de desenvolvimento dos recursos humanos, divulgação, diversificação e modernização das micro, pequenas e médias empresas já instaladas: trata-se de «Programa de Promoção e Desenvolvimento da Iniciativa Privada para a criação de Emprego».



Este programa inclui dois componentes, nomeadamente (i) a promoção do empreendedorismo das mulheres e jovens funcionará no departamento de empreendedorismo de mulheres e jovens da APDIPE; e (ii) desenvolvimento e modernização das PME para a criação de emprego executará o desenvolvimento das PME, no departamento de APDIPE. O seu mecanismo de intervenção basear-se-á, geralmente numa abordagem por aplicativo¹², ou seja, incidirá sobre a recepção e seleção de projetos dos promotores, para financiamento e acompanhamento, na medida em que existem requisitos de suporte. No entanto, será necessário informar e sensibilizar os atores a incentivarem e a orientarem as suas iniciativas.

Os dois departamentos da APDIPE responsáveis pela implementação deste programa serão apoiados em termos de transações financeiras por um Fundo mútuo, o Fundo Nacional de Apoio às PME. O facto de alojar este na APDIPE irá evitar os constrangimentos que foram levantados no diagnóstico, a saber, as dificuldades de acesso ao crédito e o seu elevado custo.

3.2.1- Componente nº1 : Promoção do Empreendedorismo das Mulheres e dos Jovens

O objetivo do componente do programa relativo à promoção do empreendedorismo das mulheres e dos jovens é promover o surgimento de promotores e empresários, fornecendo-lhes o apoio adequado aos candidatos a emprego motivados, dinâmicos, fazendo-se valer de projetos de criação de empresas. Permitirá de (i) desenvolver o espírito empreendedor, (ii) direcionar e apoiar a formulação, montagem, criação e gestão de micro e pequenos empresários, (iii) apoio à gestão dos projetos financiados e instalados; e (iv) fazer o acompanhamento regular e avaliar projetos.

Através deste componente, espera-se atrair jovens e mulheres em busca de emprego ou de oportunidades de negócios, beneficiários e portadores de projetos ou com competências que o mercado de trabalho busca. Será implementado pelo departamento de empreendedorismo de mulheres e jovens (DEMJ) da APDIPE. Caberá ao DEMJ de conduzir o processo até à revisão e aprovação de projetos pelo Comitê de Crédito, que é uma omissão mista composta de oficiais do fundo nacional de apoio às PME (FNAPME).

Neste âmbito, serão concebidos e implementados programas de formação em matéria de empreendedorismo, suportados pela criação de incubadoras de empresas e de um dispositivo adequado para o acompanhamento financeiro dos beneficiários.

¹² A abordagem por oferta consistiria em desenvolver e vulgarizar as infraestruturas tecnológicas (empresas agrícolas, pacotes tecnológicos e plataformas multifuncionais)



3.2.2- Componente n°2 : O Desenvolvimento e modernização das PME para a criação de emprego

Os Programas de autoemprego e de empreendedorismo não podem resolver por si só o problema de desemprego. Para fazer face a esse desafio do emprego, o sector privado deve ser globalmente mobilizado para desenvolver igualmente o emprego assalariado tradicional. Portanto, os operadores económicos já instalados devem, por seu turno, ser apoiados para desenvolverem e modernizarem os seus equipamentos de produção e, desta forma, melhorar a produtividade e a competitividade das suas empresas. É este o objetivo do componente n° 2 do Programa para a Promoção e Desenvolvimento da Iniciativa Privada para a criação do Emprego. Para o efeito, alvo principal serão as micro, pequenas e médias empresas já instaladas, que serão apoiadas em matéria de desenvolvimento dos seus programas de desenvolvimento dos recursos humanos, de divulgação, diversificação e modernização. Em conformidade com os objetivos estratégicos da PNE, as empresas envolvidas na agricultura, pesca e turismo serão privilegiadas. As que operam em outras áreas serão apoiadas nas suas iniciativas de requalificação ou de diversificação.

As disposições de apoio serão as mesmas a utilizar para a promoção do empreendedorismo para mulheres e jovens. Assim, O departamento de desenvolvimento das PME - APDIPE conduzirá o processo até à revisão e aprovação do projeto pelo Comité misto de crédito antes de o submeter ao FNAPME para o financiamento e o acompanhamento do beneficiário durante a implementação e gestão do projeto em causa.

O mecanismo de intervenção do FNAPME, no âmbito dos dois componentes será flexível, nas modalidades mais adequadas às as condições da economia nacional e especialmente das mulheres e jovens. De sublinhar que o financiamento dos projetos será sob a forma de empréstimo cujos termos serão definidos tendo em conta o regulamento bancário em vigor, devidamente analisado com o Banco Central de STP.

Em São Tomé e Príncipe, as atividades informais são essencialmente realizadas por indivíduos sem qualificação profissional e de baixo nível de educação. O sector informal é realmente um refúgio para os desempregados; um refúgio alternativo (à espera de um melhor), mas que acaba durando. É também a esfera onde a taxa de subemprego é maior.

Este programa será implementado na sua única-componente pelo Instituto de formação profissional e emprego (IEFP) e é destinado a jovens empregados no setor informal e aos jovens não escolarizados com o nível do 9º ano (PEBC) e com idade compreendida entre os 16 e 25 anos, devendo ser selecionados por processo competitivo. Durante o período de aprendizagem, os mesmos serão registrados, mediante o status escolar, num centro de formação profissional, onde beneficiarão de formação geral, tecnológica e prática alternando



com estadias em negócios para estágio e inserção num ambiente de negócios. Os custos de inscrição e de formação dos estudantes-aprendizes em formação CFP serão suportados pelo Estado através dos recursos do Fundo Nacional de Emprego e formação profissional (IFFF).

O programa deve-se preparar para atribuição de um diploma ou de um título profissional: Certificado de Aptidão Profissional (CAP), certificado profissional e bacharel profissional. A duração da aprendizagem poderá variar entre 1 e 3 anos, dependendo do grau ou do título preparado. Aprendendo o programa irá preparar um primeiro em comércios de tecnologia de alimentos, hotelaria e turismo, construção e engenharia civil, soldagem, caldeira, fazendo, mecânica, elétrica, eletrônica, carpintaria, etc. Um estudo deverá identificar com precisão a configuração dos negócios mais procurados a curto prazo e quantificá-los. O âmbito da formação pode evoluir posteriormente de acordo com a evolução a que for sujeita a economia nacional.

O contrato-programa contrato tripartido (Estado/CFP/Empresas) em torno do qual irá ser organizado o currículo dos estudantes especificará os termos e as modalidades da sua inserção profissional ao final da formação.

PARTE IV

**CONDIÇÕES DE IMPLEMENTAÇÃO DA
POLÍTICA NACIONAL DO EMPREGO**

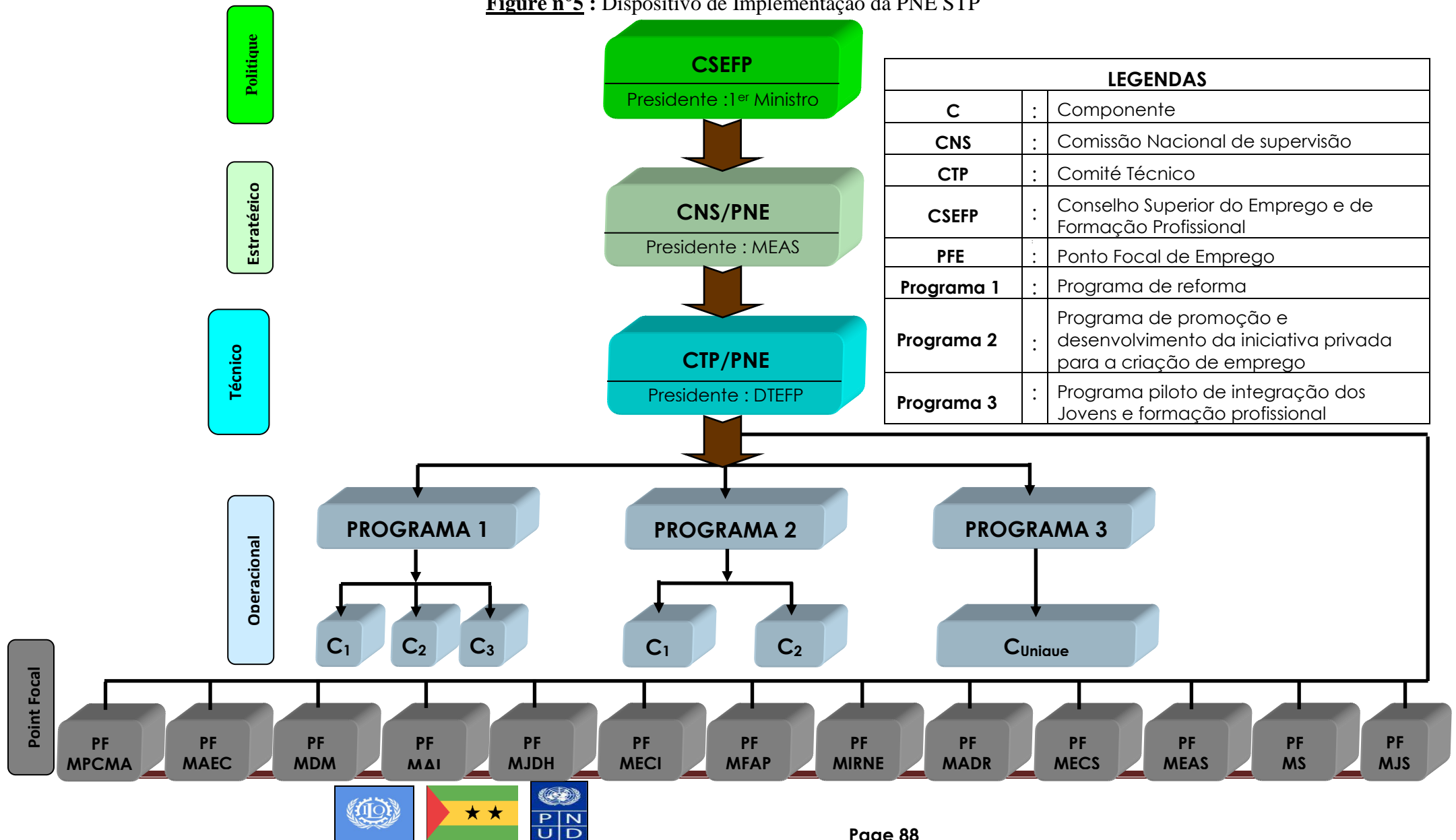


4.1- O DISPOSITIVO DE IMPLEMENTAÇÃO DA PNE

A chave do sucesso da Política Nacional do Emprego será a eficácia do sistema de supervisão, orientação, coordenação e acompanhamento da sua implementação. Este sistema basear-se-á num mecanismo global e integrado, adaptado à natureza multissetorial do emprego. O quadro institucional para a implementação da PNE incluirá cinco órgãos hierarquicamente articulados: (i) o Conselho Superior do Emprego e Formação Profissional; (ii) o Comité Nacional de Supervisão da PNE, (iii) o Comité Técnico de Pilotagem da PNE, (iv) as Estruturas de Implementação e (v) os Pontos Focais «Emprego» ministeriais. Os cinco órgãos articulam-se da seguinte forma:



Figure nº5 : Dispositivo de Implementação da PNE STP



4.1.1- Conselho Superior do Emprego e Formação Profissional

O Conselho Superior do Emprego e Formação Profissional é o órgão supremo responsável pelos aspetos políticos do emprego. É um órgão de orientação, arbitragem, validação e de promoção das decisões que são tomadas em matéria do emprego. Cabe a este órgão examinar questões de importância estratégica em matéria de emprego. Especificamente, valida as propostas relativas ao estabelecimento de estruturas para implementação da PNE e garante a complementaridade, coerência e convergência das várias intervenções a favor do emprego, a sua compatibilidade com o quadro macro económico e macroeconómico e mais geralmente a sua consistência com políticas, estratégias e programas sectoriais do Governo. Em particular, zela pela boa articulação da cadeia de valores da formação profissional até à integração económica e o desenvolvimento do MPE em áreas prioritárias. Finalmente, examina e aprova os relatórios semestrais de execução física e financeira dos projetos e programas da PNE, bem como aos relatórios que se reportam às reformas, medidas e recomendações da PNE.

Presidido pelo Primeiro-Ministro, o Conselho Superior do Emprego e da Formação Profissional da PNE é composto de:

- Ministérios diretamente implicados na questão do emprego: Emprego e formação Profissional, Educação, Juventude, Finanças, Planeamento, Justiça, Educação, Agricultura, Comércio;
- Representantes do sector privado: a Câmara do Comércio, Indústria, Agricultura e Serviços, a Associação de Mulheres Empresárias...
- Organizações Sindicais: ONTSTEP e UGT;
- Representantes da Sociedade Civil e Comunidades locais;
- Representantes dos Parceiros técnicos e financeiros.

O CSEFP reúne-se semestralmente.

4.1.2- O Comité Nacional de Supervisão da PNE

O Comité Nacional de Supervisão da PNE é o órgão responsável pela gestão estratégica e da implementação da Política Nacional do Emprego. Como tal, deve velar pela sua operacionalização e pela sua correta e diligente implementação. Deve particularmente orientar e validar (i) a programação plurianual e os planos de trabalho anual dos respetivos projetos e programas da PNE, e (ii) a mobilização dos recursos para o financiamento das intervenções da Estratégia. Cabe igualmente assim como os que se reportam com as reformas, medidas e recomendações da Estratégia, antes de os submeter à consideração do CSEFP; (ii) o projeto de plano de ação do BCN e sua plurianual de programação, (iii) o plano financiamento de projetos e programas de BCN. Ele coordena a implementação de vários projetos e programas de BCN e abordar o relatório semestralmente ao CNS/BCN. Particularmente, ele garante a velocidade e a coerência do trabalho dos grupos de propor as reformas em relação aos objetivos e orientações estratégicas.



O Comité Nacional de Supervisão da PNE é presidido pelo diretor do trabalho, emprego e formação profissional. Inclui os responsáveis de todas as estruturas, proporcionando todo apoio necessário à execução de uma atividade, de um componente ou de um programa da PNE, em particular:

- 3 Chefes dos Departamentos da DTEFP;
- O IGT e os seus 2 chefes de Departamentos;
- Os DPSS e os seus 2 chefes de Departamentos;
- DG/INSS e os seus 2 chefes de Departamentos;
- DG/APDIPE e os seus 2 chefes de Departamentos;
- DG/IEFP e os seus 2 chefes de Departamentos;
- O Diretor da formação do centro de Budo-Budo;
- Os representantes das estruturas de outros departamentos governamentais envolvidos na implementação da PNE: educação, juventude, finanças, planeamento, justiça, agricultura, comércio.

O CTP/PNE reúne-se quantas vezes forem necessárias. De acordo com as necessidades de serviço, o presidente pode realizar sessões de trabalho com os responsáveis de um ou mais setores. Em qualquer dos casos, o CTP/PNE deve reunir pelo menos uma vez por trimestre e aprovar o relatório a ser apresentado ao CNS/PNE.

O Chefe de Departamento de Emprego e Formação Profissional da DTEFP assegura o Secretariado para o CTP/PNE, enquanto o DTEFP assegura os do CNS/PNE e o CSEFP.

4.1.4- As Estruturas de Execução da PNE

Os programas e os seus componentes serão entregues por diferentes estruturas técnicas conforme ilustra a tabela a seguir:

Tabela n.º 16.: Distribuição da PNE por estruturas de implementação de programas

PROGRAMA	COMPONENTE	ESTRUTURAS RESPONSÁVEIS PELA EXECUÇÃO	ESTRUTURAS ASSOCIADAS
(i) Programa de reforma	(i) as reformas para a melhoria do clima empresarial	DDPME/APDIPE	FNAPME/APDIPE, Finanças (impostos, Banco Central), indústria, comércio, CCIAS, associação de mulheres empresárias.
	(ii) reformas formação	JADE/IEFP	FFF/IEFP, CCIAS, UGT, operadores privados de formação profissional.
	(iii) as reformas relacionadas com a governação do sector de emprego	CRD/DTEFP	FNAPME/APDIPE, IGT DPSS INSS, CCIAS, UGT, ONTSTEP.
(ii) Programa de promoção e desenvolvimento do empreendedorismo para a criação de emprego	(i) Promoção do empreendedorismo das mulheres e jovens	QAISAD/APDIPE	FNAPME/APDIPE, CCIAS, Associação de mulheres Empresárias, Banco Central, Plano, Comércio, Indústria, Agricultura.
	(ii) Desenvolvimento e modernização das PME para a criação de emprego	DDPME/APDIPE	FNAPME/APDIPE, CCIAS, associação de mulheres empresárias, Banco Central, Plano, Comércio, Indústria, Agricultura
(iii) Inserção Profissional e Formação de jovens-piloto.	Treinamento de pilotos e inserção profissional dos jovens.	JADE/IEFP	FFF/IEFP, CCIAS, operadores de formação profissional,

4.1.5. Pontos focais de Emprego

No âmbito da implementação da PNE, serão criados em todos os ministérios e nas demais instituições da República os Pontos Focais do Emprego. Trata-se dos representantes dos vários departamentos ministeriais (ou outras instituições) designados para acompanharem a implementação da PNE no seio das suas respetivas estruturas.

Para o efeito, é-lhes atribuído o seguinte:

Garantir que as questões do emprego tenham sido tomadas em conta nos planos, programas e projetos dos seus respetivos ministérios;

Monitoramento das ações específicas da PNE, relativamente aos seus respetivos departamentos;

Preparar e transmitir trimestralmente para o Ministério do Emprego o ponto periódico da situação de emprego (recrutamento, partidas...).

O ponto focal não deve ser um indivíduo designado, mas uma estrutura do Ministério, de preferência um Serviço da Direção Administrativa do Ministério que possa garantir que os resultados da monitorização sejam perenes apesar da mobilidade dos executivos.

4-2 O MECANISMO DE MONITORIZAÇÃO - AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DA PNE

A plena aplicação do dispositivo da PNE será uma oportunidade para se produzir e fluir a informação da base ao topo. No entanto, é importante pôr em prática um mecanismo apropriado de seguimento e avaliação. Este mecanismo permitirá que, (i) acompanhe corretamente a execução das diversas atividades para a promoção do emprego a fim de fornecer a tempo as medidas corretivas necessárias, (ii) se avalie os resultados e os efeitos da PNE e (iii) permita uma melhor comunicação com todas as partes interessadas. Este dispositivo também deve permitir avaliar regularmente os progressos alcançados na consecução dos demais efeitos esperados. Para que assim seja, a operacionalização do dispositivo deve basear-se em (i) Produção de informação estatística sobre as qualificações do emprego, (ii) Funcionamento regular do quadro institucional e (iii) Produção regular de relatórios anuais de avaliação. A recolha de informações para o acompanhamento e avaliação basear-se-á num mecanismo transversal que irá integrar informações sectoriais ministeriais e as do setor privado em relação à oferta de emprego. Para o efeito, o reforço das capacidades dos vários atores será necessário, especialmente as do setor privado para que efetivamente contribuam ao bom funcionamento do sistema de recolha de informação. Trata-se particularmente de desenvolver e compartilhar com todas as partes interessadas, a metodologia e as várias ferramentas para a coleta de informações.



No total, três tipos de monitoramento serão organizados no âmbito da implementação da PNE. Trata-se de um acompanhamento técnico, um seguimento financeiro e um acompanhamento administrativo.

- (i) Acompanhamento técnico: incidirá sobre a execução do programa e o acompanhamento dos indicadores. Incidirá sobre o grau de progresso das atividades e dos resultados obtidos em relação ao programa de atividades.
- (ii) Acompanhamento financeiro: garantia da coerência dos desembolsos e da evolução das atividades, monitorização de todos os pagamentos efetuados no âmbito do programa.
- (iii) Acompanhamento administrativo: Incidirá sobre a gestão dos contratos assinados com as estruturas do programa.

Para cada tipo de seguimento serão desenvolvidos os mapas de controlo. As ferramentas de monitoramento da Política Nacional do Emprego são:

- (i) 1 mapa de avaliação do plano da anual de trabalho;
- (ii) 1 mapa de seguimento dos indicadores;
- (iii) Os relatórios semestrais de seguimento da implementação dos diversos componentes dos programas prioritários da PNE;
- (iv) Os relatórios anuais sobre o estado de situação da implementação da PNE;
- (v) A revisão a meio percurso da PNE, a ser efetuada em 2017, ou seja, no 2º ano de implementação da PNE que poderá levar a um reajuste de certas opções.

4.3 - A MOBILIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA PNE

4.3.1 – Os Recursos humanos

La PNE ouvre un vaste chantier pour le personnel du service public de l'emploi. Pour faire tourner à l'optimum le nouvel organigramme du MEAS dans le cadre de la mise en œuvre de la PNE, le Gouvernement devra mobiliser un effectif important de cadres. Plus qu'un simple redéploiement, il va falloir recruter plusieurs cadres de profils diversifiés et appropriés. Une assistance technique internationale de courte durée pourrait être nécessaire pour le démarrage (opérationnalisation de la PNE, mise en place des nouvelles structures du MEAS et des organes du dispositif de mise en œuvre, confection des différents outils, etc). En tout état de cause, un programme de renforcement des capacités doit être rapidement élaboré et exécuté au profit du personnel du MEAS, aussi bien pour les cadres qui sont déjà en poste que ceux qui seront recrutés.

A PNE tem um vasto leque de pessoal da Função Pública. Para que a nova estrutura organizacional do MEAS esteja à altura da implementação da PNE, o Governo deve mobilizar um efetivo considerável de quadros. Mais do que uma simples reafectação terá que recrutar



vários quadros de perfis diversificados e adequados. Assistência técnica internacional a curto prazo pode ser necessária (operacionalização dos BCN, implementação de novas estruturas das MEAS e dos organismos de execução operativa, preparação das várias ferramentas, etc..). Em qualquer caso, um programa de capacitação deve ser rapidamente desenvolvido e implementado em benefício pessoal da MEAS, bem como para os executivos que já estão servindo apenas aqueles que serão recrutados.

4.3.2- Os Recursos financeiros

Tendo a questão do emprego uma dimensão multisectorial, é necessário que seja desenvolvido um plano d'ações abrangente dotado de um orçamento autónomo para travar o desemprego em todas as suas formas. Elementos da problemática do emprego serão processados conscientemente ou não através de estratégias e programas sectoriais que vão concorrer para criar ou incentivar a criação de emprego. Ao falar-se de mobilização de recursos para o financiamento da PNE, está-se a referir essencialmente ao financiamento de programas prioritários, pilotos específicos, focalizados especificamente ao emprego, incluindo os aspetos da aptidão formação/emprego, empregabilidade dos jovens diplomados, as dificuldades de acesso das mulheres e dos jovens ao crédito, permitindo-lhes criar as suas próprias empresas. Trata-se essencialmente do conteúdo dos programas prioritários identificados e apresentados no§ 3 acima. Será necessário formulá-los e avaliá-los. Os seus custos vão constituir as necessidades intrínsecas de financiamento da PNE. Paralelamente a estes programas, o governo e aos PTF continuarão a financiar programas sectoriais com um alto pendor de emprego. Mas, como financiar programas prioritários específicos?

Em primeiro lugar, ao nível nacional, devem ser tomadas iniciativas para mobilizar recursos em benefício desses programas. Para a criação de fundos de natureza empresarial, o novo contexto informado e protegido pela PNE (suas estratégias, seus programas e, especialmente, seu dispositivo de implementação e monitorização) para evitar as armadilhas que conheceu a linha de crédito para o setor privado, mulheres e jovens e da qual beneficiou a CCIAS com os USD 651,000. O fundo de reserva do INSS pode ser parcialmente mobilizado para este fim. Neste contexto, o governo procurará gradualmente reembolsar as suas dívidas para com esta instituição.

No entanto, a contribuição dos parceiros técnicos e financeiros será determinante, tendo em conta a insuficiente estrutura do Orçamento de Estado. Convém, para o efeito, reativar especialmente a cooperação internacional, bilateral e multilateral para o financiamento da PNE. Logo que for elaborado e avaliado o plano de ação, o governo poderia advogar fortemente a favor da organização e realização de uma Mesa-Redonda dos PTF. O PNUD e a OIT poderiam desempenhar um papel importante, ajudando-o a mobilizar todos os parceiros habituais da ENRP, conquanto a PNE contribui para atingir os ODM e as metas da DPTD e de redução da pobreza.



4.4 - OS FATORES DE MAIO SUCESSO E OS RISCOS PNE

Se se considerar o contexto em que foi elaborada a PNE, pode-se afirmar ter sido desenvolvida num contexto favorável. Todos os atores parecem preocupados com a questão do desemprego, especialmente o desemprego dos jovens e mulheres. No que diz respeito às autoridades políticas, os discursos dos Ministros e o Programa do XVIº Governo Constitucional, proclamados pelo Primeiro-ministro em dezembro de 2014, colocam promoção do emprego como uma das principais prioridades do país. Os sindicatos parecem ter deixado a luta corporativista bem longe daquela que busca soluções para os problemas do desenvolvimento económico e social do país, incluindo a taxa de desemprego dos jovens. O patronato e, em geral, os operadores do sector privado, deprimidos pela morosidade desses assuntos, condição *sine qua non* para a criação do emprego, aguardam encarecidamente ver relançadas todas essas intervenções do poder público suscetíveis de reviver o negócio, condições *sine qua non* para a criação de emprego. PTFs, em particular os do Sistema das Nações Unidas, já tinha decidido, através do quadro de intervenção (UNDAF) para o período de 2012 a 2016, de apoiar o governo para que: « Até 2016, as populações, nomeadamente os jovens e mulheres, tenham acesso aos recursos produtivos com vista à redução da sua vulnerabilidade », (Efeito 2 do UNDAF). Tudo indica para que haja o otimismo quanto ao sucesso da implementação da PNE.

4.4.1- A instabilidade institucional

A República Democrática do São Tomé e Príncipe é conhecida pela vivacidade da sua democracia. Mas é uma situação que não favorece a estabilidade das instituições, muito menos para a estabilidade dos responsáveis que se encontram à frente das instituições. Essa situação conduz frequentemente a convulsões na administração não só com a mobilidade dos executivos, mas também a mobilidade dos serviços e responsabilidades de um departamento para outro. Se tal fenómeno ocorrer nos próximos cinco anos no serviço público de emprego, seria prejudicial para a implementação da PNE.

4.4.2- Falha no dispositivo organizacional

A falha no dispositivo organizacional poderia ser simplesmente a não implementação de novas estruturas propostas no organigrama do MEAS e dos órgãos diretivos do quadro institucional da PNE. Poderia ser igualmente o resultado de uma resistência à mudança. Qualquer mudança, qualquer reestruturação ou qualquer reorganização institucional perturba hábitos e impõe um tempo de readaptação. No entanto, todos os quadros não são capazes de se alienar do instinto conservador. Há alguns que mostram-se muito séticos, ou até mesmo têm uma atitude refratária para com tudo quanto seja remodelação. E a natureza multisectorial da Política Nacional de Emprego não lhes confere o direito de imporem aos atores sectoriais que têm as suas próprias prioridades e metas.

Finalmente, a falha do dispositivo poderia estar relacionada com o mau funcionamento de vários órgãos: pouca capacidade técnica ao nível das estruturas de implementação, ou falta de capacidade ao seu nível, apesar da boa vontade do pessoal disponível; irregularidade na realização das reuniões periódicas das várias estruturas de direção, etc. Qualquer uma dessas situações pode incapacitar a implementação da PNE e os seus programas.

4.4.3 - As Restrições orçamentárias

Independentemente da disponibilidade dos PTF, não lhes será possível suportar todas as necessidades de financiamento da PNE. O Orçamento do Estado deve contribuir para o financiamento dos seus programas, contanto que sejam os custos operacionais das estruturas. No entanto, não se pode descorar que o país tem um orçamento estruturalmente deficitário. Pode ocorrer restrições orçamentais, quer pelo não-desembolso dos recursos esperados, quer pela mobilização tardia e uma insuficiência dos recursos postos à disposição. Uma tal situação poderá traduzir-se no bloqueio à execução da PNE. Disposições devem ser tomadas para evitar que esses três riscos tenham lugar e comprometam a execução correta da PNE.

4.5- RECOMENDAÇÕES

Dada a sua centralidade, o emprego é influenciado (positivamente ou negativamente) por uma infinidade de variáveis. Portanto, o efeito da PNE seria limitado se outras ações e outras medidas não forem aplicadas em outras áreas que a sustentam. As recomendações abaixo apresentadas referem-se às ações e medidas que foram anteriormente discutidas aquando da formulação de estratégias, mas que não foram tomadas em consideração nos programas prioritários da PNE devido ao seu carácter sectorial. São ações e medidas de acompanhamento para reforçar a eficácia das estratégias e programas prioritários no âmbito da PNE, a saber:

4.5.1- Ao nível da agricultura e da pesca

- Acelerar a reabilitação e a instalação de novas plantações de cacau, café e óleo de palma, estimulando o investimento privado nacional, bem como estrangeiro;
- Continuar o processo de atualização da lei fundiária com vista a ocupação da terra, de uma forma mais justa, mais coerente e mais segura;
- Prosseguir o processo de desconcentração dos serviços públicos, em particular os da agricultura ;



- Melhorar a cadeia de comercialização e exportação de produtos agrícolas;
- Organizar e profissionalizar o setor de artesanal;
- Reforçar a vigilância das atividades de pesca a fim de eliminar os constrangimentos de ordem técnica e sanitária aquando da rastreabilidade dos produtos de exportação.

4.5.2- Ao nível do Turismo

- Criar um Instituto Nacional de turismo;
- Promover o turismo desenvolvendo uma estratégia de marketing adequada para atingir um maior potencial de turistas;
- Velar pelo fortalecimento e diversificação das rotas aéreas entre a cidade de São Tomé e as capitais da sub-região e da Europa, por um lado, e pelo estabelecimento de um serviço seguro e regular de transporte aéreo entre a cidade de São Tomé e a ilha de Príncipe, por outro lado.

4.5.3- Ao nível da integração regional

- Concluir acordos comerciais bilaterais com os países vizinhos, a fim de otimizar o uso dos instrumentos de integração económica regional para facilitar e desenvolver as trocas de proximidade, nomeadamente com o Gabão em relação aos produtos agrícolas e da pesca.

4.5.4- Ao nível das infraestruturas económicas

- Desenvolver as infraestruturas económicas, em particular:
 - i. a construção de um porto de águas profundas à vocação múltipla em São Tomé;
 - ii. a reabilitação e ampliação dos aeroportos de São Tomé e do Príncipe;
 - iii. a extensão da rede de distribuição de energia nos distritos ainda mal servidos, tal como um Caué.
- Vulgarizar e aplicar eficazmente o novo código de investimentos;



- Continuar o incentivo para a redução dos custos com as telecomunicações.

4.5.5- Outras Recomendações

Para acompanhar e reforçar reformas e ações da PNE, é necessário:

- Formular e implementar um programa de assistência técnica para:
 - Apoiar a implementação da política nacional sobre o emprego,
 - Proceder a uma análise específica ao sector de emprego
 - Desenvolver políticas para eliminar as desigualdades de género relativamente ao acesso ao emprego produtivo e a outras análises sexo-específicas;
- Proceder a um trabalho de pesquisa mais profunda relativamente ao mercado de trabalho;
- Aplicar uma política de investimento público que favoreça à alta intensidade de mão-de-obra (HIMO);
- Uma análise complementar sobre a segurança social e a proteção contra a vulnerabilidade e reforma do setor.

CONCLUSÕES

Depois da reabilitação em final de novembro de 2014 do edifício do Ministério do emprego e dos assuntos sociais, o XVI Governo Constitucional de São Tomé e Príncipe anunciou em Dezembro do mesmo ano o seu programa de desenvolvimento. Neste programa, manifestou a sua convicção em não dissociar o investimento, do crescimento económico e da criação de emprego, antes mesmo de se pronunciar sobre outras prioridades, tais como:

- (i) Melhorar o ambiente de negócios para atrair investidores estrangeiros;
- (ii) Desenvolver e modernizar a infraestruturas económica;
- (iii) Melhorar, modernizar e reforçar o sistema financeiro nacional; e
- (iv) Remover os obstáculos estruturais que impedem o desenvolvimento da intermediação financeira e o acesso ao crédito e promover a inclusão financeira e o desenvolvimento do setor de microfinanças.

Uma tal proclamação da fé proferida pelo Chefe de Governo é um apoio político forte e uma mais-valia para o sucesso da implementação da PNE. O Programa do Governo prevê desenvolver e adotar uma política de emprego. É por si só um facto.

O Governo passa a dispor de uma Política Nacional de Emprego através da qual se propõe estimular o crescimento económico, criar oportunidades de emprego, reparar a injustiça contra as mulheres e jovens, relativamente ao acesso a crédito, ajuda a reduzir a distância entre a oferta e a procura de emprego, racionalizar o emprego institucional, melhorar as ferramentas de estatísticas, conjuntamente com o Instituto Nacional de Estatísticas. Resta prosseguir o processo para a sua adoção e implementação. O processo participativo que se verificou durante a sua preparação deve facilitar a adesão de todos os atores na sua implementação para a felicidade de todos os atuais desempregados e todos os candidatos a emprego de amanhã.



Anexo n°1 (Cont) : Estimativas da Oferta de Trabalho em Sao Tomé et Príncipe

	Coefficiente (1)	Efeito marginal (2)	sao Tome (3)	Efeito marginal (4)	Principe (5)	Efeito marginal (6)
sem_educ	-0.6974 (2.95)***	-0.1482 (2.97)***	-0.6401 (2.57)**	-0.1350 (2.58)***	0.3042 (0.23)	0.0633 (0.23)
Primário	-0.3026 (2.05)**	-0.0643 (2.06)**	-0.2043 (1.27)	-0.0431 (1.27)	-0.7637 (1.96)**	-0.1590 (2.01)**
primário_conj	-0.5323 (1.44)	-1.1313e-01 (1.44)	-0.3590 (0.92)	-0.0757 (0.92)	-15.4218 (23.44)***	-3.2113 (15.24)***
secund_conj	-0.5086 (1.31)	-0.1081 (1.31)	-0.3228 (0.79)	-0.0681 (0.79)	-15.4266 (21.80)***	-3.2123 (14.84)***
fecond2	-0.0020 (0.02)	-0.0004 (0.02)	0.0969 (0.70)	0.0204 (0.70)	-0.5420 (1.39)	-0.1129 (1.41)
fecond2_2°	-0.0091 (0.52)	-0.0019 (0.52)	-0.0218 (1.15)	-0.0046 (1.15)	0.0627 (1.24)	0.0131 (1.26)
idade_rev	0.2659 (5.13)***	0.0565 (5.27)***	0.2626 (4.65)***	0.0554 (4.76)***	0.2649 (1.93)*	0.0552 (1.98)**
idade_2°	-0.0031 (4.11)***	-0.0007 (4.18)***	-0.0030 (3.66)***	-0.0006 (3.72)***	-0.0033 (1.69)*	-0.0007 (1.72)*
Sao_Tome	-0.0151 (0.10)	-0.0032 (0.10)		0.0000		0.0000
Urbano	-0.1362 (1.26)	-0.0289 (1.26)	-0.1294 (1.14)	-0.0273 (1.15)	-0.4323 (1.03)	-0.0900 (1.04)
outras_religiões	-0.1179 (0.94)	-0.0251 (0.94)	0.0472 (0.33)	0.0100 (0.33)	-0.6095 (2.15)**	-0.1269 (2.20)**
Homem	-0.3761 (3.22)***	-0.0799 (3.25)***	-0.3808 (3.04)***	-0.0803 (3.07)***	-0.3630 (1.05)	-0.0756 (1.05)
Pobre	-0.0370 (0.35)	-0.0079 (0.35)	-0.0130 (0.11)	-0.0027 (0.11)	-0.2347 (0.89)	-0.0489 (0.89)
Casal	-0.4347 (2.68)***	-0.0924 (2.69)***	-0.4244 (2.37)**	-0.0895 (2.38)**	-0.5630 (1.27)	-0.1172 (1.29)
Fem	-0.3453 (2.40)**	-0.0734 (2.41)**	-0.2827 (1.75)*	-0.0596 (1.75)*	-0.5564 (1.67)*	-0.1159 (1.70)*
taxa_emp	0.0598 (3.23)***	0.0127 (3.26)***	0.0609 (3.25)***	0.0129 (3.29)***		0.0000
idade_casamento	-0.0076 (0.48)	-0.0016 (0.48)	-0.0011 (0.06)	-0.0002 (0.06)	-0.0510 (1.15)	-0.0106 (1.16)
_cons	-6.0056 (4.56)***		-6.6313 (4.76)***		14.5774 (6.64)***	
ber d'obs	2,038.0000	2,038.0000	1,705.0000	1,705.0000	333.0000	333.0000

Os valores entre parentesis reportam-se às diferenças-tipo. * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

Fonte: BIT, Equipa d'Apoio ao Trabalho Decente para a África Central, "Fecondidade, educação e oferta de trabalho das mulheres em São Tomé et Príncipe", Documento de Trabalho, Yaoundé, Camarões, Dez. 2013.



Anexo n.º 2: Lista de estruturas e pessoas encontradas

ESTRUTURAS	PESSOAS ENCONTRADAS	CONTACTO
GOVERNO		
Ministério do emprego e assuntos sociais	SE. Senhor CARLOS ALBERTO PIRES GOMES, o Ministro	-
	Sra. Arlete ZEFERINO, DG/Emprego, Trabalho e Formação Profissional, MEAS	Pf arlete@hotmail.com Tel.: 9953776
	Manuel Da Conceição d' ASSUNCAO RAMOS, Director do Instituto Nacional de Segurança Social	9920479
Ministério da educação, cultura e ciência	SE. Senhor. OLINTO SILVA E SOUSA DAIO, o Ministro	-
Grupo interdepartamental de apoio no desenvolvimento da PNE	Dendson Canvalho, DNAP	9849784
	Emanuel Afonso, MECC-DETPEJS	Tel.: 9966686. montoiaemanuel@yahoo.com.br
	Emidio Pereira, CCIAS	emidia-p@hotmail 9904212
	Lagremino Gomes, CEPP-STP	Tel.: 9912688; lagrimingomes@hotmail.com
	Ernestino Soares, MEAS	Telem: 9908914; soaresernestine@hotmail.com ;
	Alexandro Cravid, IGT	Telem: 9906541; cravidalexandre@Outlook.pt
	Antonia Guadalupe, UGT	9905479; tonyfonsece.Live.com@hotmail
	Albertino Castro ONT-STP	9904844;
INE	Sra. Elsa CARDOSO, DG/INE	Elsacardoso123@hotmail.com
	Sra. Heng dos SANTOS, Responsável pela Communication INE	hengdossantos@yahoo.com.br
Ministério das Finanças e da administração pública,	O Director de Planeamento	-
	Adelino CASTELO DAVID, Conselheiro Técnico do Ministro	-
Ministério da juventude e desportos	Jozino Malupane da Veiga, Director do Instituto da Juventude	Telem: 9908679 jozinodaveiga@gmail.com
	Adailson Assunção, Director do Gabinete do Ministro da Juventude e dos Desportos	Telem: 9928341; adaassuncao@hotmail.com
	Sra. Diudmila d'Alva, Instituto da Juventude	9928235



ESTRUTURAS	PESSOAS ENCONTRADAS	CONTACTO
Gabinete do Primeiro-ministro	Sra. Jitsi Milay LEAL, Instituto do Género	-
SETOR PRIVADO		
CCIAS	Cosme BONFIM AFONSO RITA, SG/CCIAS	afonsorita@hotmail.com
	Libertino Pontes dos S. Raposo, CCIAS – Príncipe	LibertinoRaposo@hotmail.com
Empregadores	Carlos PIRES, Directeur Administrativo e financeiro de Satocao	Carlos.Pires@satocao.com Tel.: 224 30 50 ou 60 36 de 987
	Antonio MENDES, Chefe de Serviço dos Recursos Humanos ; Satocao	224 30 50
	Mário SILVA, DG de la Cervejeira Rosema	Tel.: 223 30 31 // 990 31 50
	Olímpia XAVIER de PINA, DAF da Cervejeira Rosema	Tel: 222 11 44 // 990 40 93 xavierdepina@hotmail.com
	Albertino CASTRO, Chefe do Sector Frio da Cervejeira Rosema	cjudelipe.friohotmail.com
	Sra. Graça AUGUSTO, Chefe Divisão do Bureau dos Recursos Humanos da CST	
	Sra. Ana Maria AMADO d'ALVA TORES, Presidente da Associação das Mulheres empresárias	
	Pereira Bonifacio Eng Civil, Empresa Mota Engil - Príncipe (Construção Aeroporto)	Bonifacio.Pereira@Mota-engil.st
	Joao Leonardo de Lina T. Batisti, Gerente DA EMPRESA JOVENS CONSTRUCTORES – Príncipe	Jovens_Constructores@hotmail.com
	Sra. Sinclética Félix, Responsável dos Recursos Humanos de HBD- Investimentos Turisticos Lda (HBD = Here Be Dragons) – Príncipe	Sincletica.Felix@HBD.com
OS SINDICATOS DE TRABALHADORES		
Nível nacional	Joao TAVARES, SG/ ONT – STP	



ESTRUTURAS	PESSOAS ENCONTRADAS	CONTACTO
	Carlos Manuel DA COSTA	Tel.: 990 47 34 E-mail: costaugt@yahoo.com
Nível regional (Príncipe)	Andreza Paraiso, Sindicatomdos Enfermeiros do Príncipe	aclaparaíso@hotmail.com
	Miguel dos Prazeres, Presidente regional SINPRE-STP, Príncipe	9913908
	Pedro Moreno, SINPRE-STP Príncipe	9932232
	Verissimo A. da Moto Syoves, Responsável regional OST-STP, Príncipe	9920511
	Sra. Lurdes Maria VIEGAS P. dos SANTOS, IPEC/OIT STP	(239) 222 12 22-124 //990 36 86
ADMINISTRAÇÃO DESCENTRALIZADA		
Distrito de Caué	Presidente da Câmara Distrital	
Região autónoma de Príncipe	José CARDOSO CASSANDRA, Governador-Presidente da Região Autónoma de Príncipe	
	O Director de Gabinete do Presidente do Governo Regional ; Região Autónoma do Príncipe	
	Manuel Valentin Rodrigues, Secretário Regional dos Assuntos Económicos, Príncipe	
	Genilio Cassandra, Director de Gabinete do Secretário Regional dos Assuntos Económicos	
	Fransisco Conceicao, Director do Centro de Formação de Príncipe	Telem 9872985
	Isidoro Rosamonte dos Ramos, Director Ensino de base	9920533; isidoroni@hotmail.com
	Higino Santiago, Director Ensino secundário	egiopereira@hotmail.com
	Sra. Felomena Pins, Directoras da Célula de Proteção Social	Felomenapiria10@hotmail.com
	Antonio marchaba, Chefe do Serviço de Formação profissional	machaba@hotmail.com
PARCEIROS TÉCNICOS E FINANCEIROS		
PNUD	José SALEMA, Représentante Residente do PNUD,	Tel: 222 11 22



ESTRUTURAS	PESSOAS ENCONTRADAS	CONTACTO
	Coordenador do SNU- STP	
	Antonio VIEGAS, Assistente RR/Programa	Tel: 222 11 22-103; E-mail: antonio.viegas@undp.org
	Mr Idrissa SANOUSSI, Economista PNUD	Tel: 902 88 00; E-mail: idridsa.sanoussi@undp.org
BIT	Tomas DA VERA CRUZ, RR/BIT Yaoundé	(237) 222 052 06 // 972 033 14- (239) 997 46 73 E-mail: cruz@ilo.org
	Sra.Lurdes Maria VIEGAS P. dos SANTOS, IPEC/OIT STP	(239) 222 12 22-124 //990 36 86

Anexo n.º 3: Referências bibliográficas

N.º de ordem	Autor/fonte	Título
01	- RD - STP	: Segunda Estratégia Nacional de Redução da Pobreza 2012 – 2016 ; Versão Final, Maio 2012 ;
02	- RD - STP	: Plan d' Ações Prioritárias 2013 – 2016
03	- RD-STP/Primatura	: Programa do XVI Governo Constitucional ; Sao Tomé, Dezembro de 2014
04	- RD - STP	: Diário da Republica n.º11 Quinta-feira 4 de Novembro de 2004: Lei n.º7/04 de Enquadramento de Proteção Social
05	- RD - STP	: Diário da Republica n.º114 de Sexta-feira 31 de Dezembro de 2010: Sindicato dos Funcionários Parlamentares de Sao Tomé e Príncipe: Estatuto
06	- RD - STP	: Diário da Republica n.º183 Quarta-feira 31 de Dezembro 2014: Decreto-Lei n.º25/2014/04 Aprova a Regulamentação da Proteção Social Obrigatória
07	- RD-STP/MEAS	: Estatuto do Fundo Nacional para Formação Profissional e Emprego
	- RD-STP/Secretaria Regional da Economia/Serviço Regional de Emprego e Inspeção do Trabalho	: Estudo/Diagnóstico sobre O Mercado de Emprego na Região Autónoma do Príncipe; 31 Julho de 2014
08	- RD-STP/SNR	: Plano-Quadro das Nações Unidas para a Assistência ao Desenvolvimento – UNDAF 2012 – 2016
09	- RD-STP/SNR	: Plano d'ação do Plano-Quadro das Nações Unidas



N ° de ordem	Autor/fonte	Título
		para a Assistência ao Desenvolvimento – UNDAF 2012 – 2016
10	- RD-STP/SNR	: Avaliação a meio-percurso do UNDAF 2010-2016 ; Rapport final
11	- RD-STP/BIT	: Programa-País do Trabalho Decente 2013-2016 ;
12	- RD-STP/BAD	: Documento de Estratégia do País 2012 – 2016 ; Junho 2012
13	- RD-STP/DTEFP/MEAS	: Relatório sobre o Emprego, 2014, última versão ; Sao Tomé, 31 de Dezembro de 2014
14	- RD-STP/CCIAS	: Plano Estratégico da Câmara de Comércio, Indústria, Agricultura e Serviços (CCIAS) 2012-2017
15	- INE	: Perfil da Pobreza em Sao Tomé e Príncipe – Inquérito do Orçamento de Consumo de 2010
16	- INE	: IV Recenseamento Geral da População e de Habitação – 2012 : Características económicas da População
17	- INE	: IV Recenseamento Geral da População e de Habitação – 2012 : Características e condições de vida das famílias e da Habitação
18	- INE	: IV Recenseamento Geral da População e Habitação – 2012
19	- Kingsley Ighobor	: Juventude africana : bomba ao retardamento ou oportunidade a se aproveitar ? (artigo publicado na Revista mensal <i>Afrique Renouveau</i> , Edição de Maio de 2013)
20	- Sub-regionais ECA/NU-a mesa da África Central	: As Economias da África Central de 2010 : Mobilização dos recursos e diversificação das economias em África Central
21	- PNUD-OCDE-BAD	: Perspetivas económicas em África, 2014
22	- BIT, Equipa de Apoio às atividades do Trabalho Decente para África Central	: Extrato « Fecondidade, educação e Oferta de Trabalho das Mulheres em Sao Tomé e Príncipe» Documento de Trabalho, Yaoundé, Camarões, Dez. 2013