

**YouMatch**

Global Initiative on Innovative  
Employment Services for Youth

## Grupo de trabalho: informações do mercado de trabalho (imt)

Diretrizes sobre o estabelecimento de sistemas  
integrados de informação do mercado de trabalho  
para apoiar uma governança eficaz do mercado  
de trabalho na África



Publicado por



Publicado por:  
Sociedade alemã para  
Cooperação Internacional (GIZ) GmbH

Escritórios registrados  
Bonn e Eschborn, Alemanha

YouMatch - Global Initiative on Innovative  
Serviços de emprego para jovens  
Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36  
53113 Bonn, Alemanha

E [info@giz.de](mailto:info@giz.de)  
I [www.giz.de/en](http://www.giz.de/en)

Responsável:  
Pierre Lucante  
T +49 228 4460-1831  
E [pierre.lucante@giz.de](mailto:pierre.lucante@giz.de)

Autor:  
Ina Pietschmann  
Economista sênior do trabalho e especialista em LMI  
E [ipietschmann@hotmail.com](mailto:ipietschmann@hotmail.com)

Layout:  
Atelier Löwentor GmbH  
Dieburger Straße 98d  
64287 Darmstadt, Germany  
[www.loewentor.de](http://www.loewentor.de)

Photo credits  
©GIZ

Em nome de  
Ministério Federal Alemão para Cooperação Econômica  
e Desenvolvimento (BMZ)  
Divisão 113: Iniciativa especial sobre treinamento e criação de empregos

Outubro 2020

Tradução para português a pedido da Comissão da União Africana

## PREFÁCIO

A Declaração e Plano de Ação de Ouagadougou + 10 da CUA sobre Emprego, Erradicação da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo, que foi adotado pela Assembleia dos Chefes de Estado da UA, em janeiro de 2015 em Adis Abeba, coloca a migração laboral e integração económica regional, proteção social e operacional e competências intra-regionais e correspondência de mão-de-obra como uma das seis principais áreas políticas prioritárias. A formulação de políticas baseadas em evidências nessas áreas exige que os Estados-Membros pratiquem o mercado de trabalho e, especificamente, a governança do emprego. Isso, por sua vez, necessita de sistemas de informação robustos para orientar a coleta, compilação, armazenamento, análise e disseminação de estatísticas trabalhistas representativas e informações sobre o mercado de trabalho para informar e monitorar políticas, objetivos e metas de desenvolvimento.

Uma realidade dos desafios econômicos enfrentados pelos Estados Membros é que o crescimento econômico alcançado nas últimas décadas não se traduziu suficientemente em renda de qualidade e oportunidades de subsistência para a maioria das pessoas. Isto tem como pano de fundo uma força de trabalho em crescimento exponencial na maioria dos Estados-Membros, enquanto a criação de empregos dignos ocorre ao mesmo tempo limitado.

Há, portanto, uma necessidade urgente de os países fomentarem estratégias, políticas e programas pró-emprego e intensivos em empregos. As políticas e estratégias atuais não atendem às restrições vinculantes à criação de empregos decentes e, portanto, não respondem com eficácia às realidades reais do mercado de trabalho. Os governos, em geral, lutam para lidar com essa ligação entre o desenvolvimento econômico, do mercado de trabalho e do capital humano. A concepção e implementação eficazes de estratégias, políticas e programas pró-emprego e de emprego intensivo requerem uma abordagem direcionada, coordenada e harmonizada às estatísticas laborais e à recolha, compilação, armazenamento, análise e disseminação de informações sobre o mercado de trabalho para informar e monitorizar tais políticas. Portanto, a maioria dos países investe no estabeleci-

mento de Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho (SIMT). Os graus e sofisticação de tais sistemas de informação operacionais nos Estados-Membros foram observados pela CUA através da publicação de “Um Roteiro para o Desenvolvimento de Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho” e ainda através do 3º STC: Desenvolvimento Social, Trabalho e Emprego (STC -SDLE3 ) destacando múltiplas ineficiências e exortando os países a avançar no sentido de estabelecer o Tipo 3 SIMT.

A estrutura do sistema de informação delineada nesta diretriz leva os princípios observados no SIMT Tipo 3 e os funde em uma abordagem de sistemas de informação integrados que coloca forte ênfase na produção baseada nas necessidades de estatísticas de trabalho, capacidades analíticas e requisitos, bem como no fortalecimento de mecanismos de coordenação institucional para informar sistematicamente a esfera política. Esta metodologia reconhece que todos os países têm diferentes políticas, arranjos institucionais e graus de capacidade para coletar e analisar estatísticas de trabalho e informações de mercado e, portanto, promove um desenho de sistema de informação dinâmico e baseado nas necessidades que é relativo ao nível de desenvolvimento de um país.

Tal como acontece com as resoluções aprovadas antes dela, esta diretriz representa outro marco na abordagem das estatísticas de trabalho e lacuna de informação do mercado de trabalho evidente nos Estados Membros que permanece ampla e se manifesta em um planejamento deficiente e, conseqüentemente, tomada de decisão e resultados de desenvolvimento deficientes. Considerando os padrões internacionais existentes e as melhores práticas na área, esta diretriz ajudará os Estados Membros a enfrentar os desafios dos sistemas de informação. É através da implementação desta estrutura que um sistema de informação bem estabelecido, aceito e funcional se torna uma ferramenta integral para orientar o planejamento, monitoramento e avaliação das políticas pró-emprego e ajudar os governos, o setor privado e a fraternidade educacional a compreender suas respectivas mercado de trabalho e informar suas atividades de planejamento de oferta e demanda de trabalho.

## RECONHECIMENTOS

A rede da YouMatch reúne cerca de 90 profissionais de serviços de emprego de 25 países africanos e MENA em nove Comunidades de Prática (CoPs) inter-regionais. Endossando uma abordagem de múltiplas partes interessadas, a rede é constituída por representantes de mais de 70 organizações públicas, privadas e da sociedade civil. As CoPs do YouMatch fornecem um fórum inter-regional sobre serviços de emprego. É dentro desta estrutura com a CoP sobre “Utilizando Informações do Mercado de Trabalho como uma Base Eficaz para Serviços de Emprego para Jovens” que o reconhecimento é dado a:

Sr. Wilfrid Gbewenondo Djodojo (Benin), Sr. Amos Ela Ela (Camarões), Sr. Ephrem Gidey (Etiópia), Sr. Mamady Cisse (Guiné Conakry), Sra. Lilliane Elodie Zalo (Costa do Marfim), Sr. Soro Dognimon (Costa do Marfim), Sra. Mai Elian (Jordânia), Sra. Sharleen Muthoni (Quênia)

Sr. Mike Mtukulo (Malawi), Sr. Pachalo Mwanza (Malawi), Sr. Alasanne Yall (Mauritânia), Sr. Oussama Lakhmiri (Marrocos), Sr. Mohamed Hazim (Marrocos), Sr. Albius Mwiya (Namíbia), Sr. Indongo Indongo (Namíbia), Sr. Gilbert Agaba (Ruanda), Sr. Pacifique Uwamahoro (Ruanda), Sr. Abdou Musonera (Ruanda), Sr. Jean de Dieu Irankunda (Ruanda) e Sr. Mbaye Sar (Senegal), sem a sua participação e contribuições continuadas na CoP e na rede YouMatch, esta diretriz não teria sido possível.

A Rede YouMatch estende a sua gratidão aos seus parceiros, a Comissão da União Africana (CUA), a Agência de Desenvolvimento da União Africana (AUDA-NEPAD) e a União Monetária e Económica da África Ocidental (UEMOA) pela sua participação e contribuições na realização destas directrizes .

## SOBRE O AUTOR

Ina Pietschmann é uma Economista do Trabalho experiente, com quase 20 anos de experiência de trabalho internacionalmente relevante em estatísticas do mercado de trabalho e estabelecendo análises e pesquisas de informações sistemáticas voltadas para informar intervenções para promover a criação de empregos e empregos decentes e produtivos e fortalecer o desempenho do mercado de trabalho em muitos países . Ela está baseada na África e recentemente trabalhou em nome de: CE, GIZ, WB, OIT, UNIDO e ADB para os governos da Gâmbia, Uganda, Egito, África do Sul, Ruanda, Indonésia, Irã, Mongólia e Timor-Leste no estabelecimento

de estratégias e políticas de emprego / empregos baseadas em evidências e na adaptação de sistemas de informação apropriados e ferramentas de análise de informações sobre o mercado de trabalho para apoiar o emprego nacional e a governança trabalhista, bem como competências, desenvolvimento do setor privado e políticas de migração. Anteriormente, Ina Pietschmann ocupou formalmente uma série de funções na OIT, incluindo Especialista em Informações do Mercado de Trabalho e Economista do Mercado de Trabalho para a Ásia Central, Nepal, Vietnã e Paquistão e na sede central da OIT.

# CONTEÚDO

<b>PREFÁCIO</b>	3
<b>ABREVIATURAS</b>	7
<b>1. INTRODUÇÃO</b>	9
1.1 HISTÓRICO	9
1.2 OBJETIVO E ESTRUTURA	11
<b>2. A EVOLUÇÃO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO PARA PROMOVER O EMPREGO</b>	12
2.1 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO DE GESTÃO DE TRABALHO	12
2.2 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO	13
2.3 DO PLANEJAMENTO DE MÃO DE OBRA CONVENCIONAL À GOVERNANÇA DO MERCADO DE TRABALHO	15
<b>3. SISTEMA DE ANÁLISE DE INFORMAÇÕES DO MERCADO DE TRABALHO (IMT (+ A))</b>	17
3.1 ESTRUTURA CONCEITUAL	18
3.2 FUNÇÕES, COMPONENTES, NÍVEIS E FONTES DE LMIA	19
3.3 ARRANJOS INSTITUCIONAIS	22
<b>4. ESTABELECENDO UM SISTEMA IMT (+ A) – CONSIDERAÇÕES PRÁTICAS</b>	23
4.1 PROJETO DO SISTEMA LMI (+ A)	24
4.2 IDENTIFICANDO A ARQUITETURA INSTITUCIONAL	26
4.3 FORTALECENDO AS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO NACIONAL	27
4.4 FORTALECENDO A CAPACIDADE, FERRAMENTAS E PRODUTOS DA LMIA	29
4.4.1 APOIO AO ESQUILO DE UMA UNIDADE DE ILMIS	29
4.4.2 ESTABELECENDO UM COMITÊ DE DIREÇÃO (COORDENAÇÃO) DE LMIA OU UM COMITÊ DE COORDENAÇÃO NACIONAL	31
4.4.3 ESTABELECENDO FERRAMENTAS E PRODUTOS ANALÍTICOS	32
4.4.4 AUMENTANDO A CAPACIDADE ANALÍTICA	35
<b>5. CONFIGURANDO UM SISTEMA LMIA 'BÁSICO' – EXEMPLOS</b>	36
5.1 EXEMPLO – LISTA DE VERIFICAÇÃO DE ATIVIDADE	36
5.2 EXEMPLO – PRIMEIROS PASSOS PARA ESTABELECER UM SISTEMA LMIA 'BÁSICO' (PRIMEIRO ANO)	37
5.3 EXEMPLO – DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA LMIA RWANDA (PRIMEIRO ANO)	38
<b>6. CONCEITOS E DEFINIÇÕES DOS PRINCIPAIS TERMOS UTILIZADOS</b>	40
<b>7. REFERÊNCIAS</b>	43

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – O objetivo dos sistemas IMT .....	17
Figura 2 – Sistema AIMT - Estrutura Conceitual .....	18
Figura 3 – LMIA e Estatísticas .....	20
Figura 4 – Rede Institucional LMIA .....	22
Figura 5 – Exemplo de estrutura de uma Unidade SIIMT básica .....	30
Figura 6 – Visão geral das ferramentas LMIA comuns para apoiar o desenvolvimento de habilidades .....	34
Figura 7 – Exemplo de Ruanda – Membros do Comitê Diretivo do AIMT.....	38
Figura 8 – Lista de indicadores de mercado de trabalho identificados e acordados para Ruanda .....	39

## LISTA DE CAIXAS

Caixa 1 – Desenvolvimento do sistema LMIA no Paquistão – Start-up .....	25
---	----

## ABREVIATURAS

<b>FAC</b>	Fundação Africana de Capacitação
<b>UA</b>	União Africana
<b>CUA</b>	Comissão da União Africana
<b>ADUA</b>	Agência de Desenvolvimento da União Africana
<b>COP</b>	Comunidade de Prática
<b>OCE</b>	Ofício Central de Estatísticos
<b>CENUA</b>	Comissão Econômica das Nações Unidas para a África
<b>FEF</b>	Fundação Europeia de Formação
<b>IIE</b>	Investimento Intensivo de Emprego
<b>SE</b>	Serviços de emprego
<b>GIZ</b>	Cooperação Alemã para o Desenvolvimento Internacional
<b>CIET</b>	Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho
<b>SIIMT</b>	Sistema Integrado de Informação do Mercado de Trabalho
<b>OIT</b>	Ofício Internacional do Trabalho
<b>OIM</b>	Ofício Internacional de Migração
<b>CPIO</b>	Classificação Padrão Internacional de Ocupações
<b>CIPI</b>	Classificação industrial padrão internacional
<b>TI</b>	Tecnologia da Informação de

<b>ICMT</b>	Indicadores Chave do Mercado de Trabalho
<b>DEL</b>	Desenvolvimento Econômico Local
<b>PFT</b>	Pesquisa de força de trabalho
<b>IMT</b>	Informações sobre o mercado de trabalho
<b>AIMT</b>	Análise de Informação do Mercado de Trabalho
<b>LMIG</b>	Governança da Informação do Mercado de Trabalho
<b>SIMT</b>	Sistema de Informação do Mercado de Trabalho
<b>MONA</b>	Médio Oriente e Norte da África
<b>NEPAD</b>	Nova Parceria para o Desenvolvimento da África
<b>ACDA</b>	Agência de Coordenação de Desenvolvimento da África
<b>ENE</b>	Escritório Nacional de Estatísticas
<b>OCDE</b>	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
<b>SPE</b>	Serviços Públicos de Emprego
<b>CER</b>	Comunidade Econômica Regional
<b>ODS</b>	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
<b>ETTV</b>	Educação e treinamento técnico vocacional
<b>ETV</b>	Educação e treinamento vocacional
<b>GT</b>	Grupo de Trabalho

# 1. INTRODUÇÃO

## 1.1 HISTÓRICO

A África é a única região do mundo com crescimento exponencial da força de trabalho que deve continuar a aumentar nos próximos anos. De acordo com a OIT, mais de um em cada cinco jovens não tinha emprego, educação ou formação (NEET) em 2019, refletindo uma grande percentagem de desemprego no mercado de trabalho. As ações têm crescido de forma constante na última década, destacando que o crescimento econômico das últimas décadas não parece se traduzir no bem-estar de todos os africanos.<sup>1</sup>

As taxas de desemprego em África são as mais baixas do mundo quando comparadas com outras regiões, reflectindo principalmente o facto de o conceito de desemprego não reflectir a situação do mercado de trabalho em economias com elevada informalidade e fracos esquemas de protecção social onde as pessoas são forçadas a trabalhar de muitas maneiras possíveis para sobreviver. De acordo com a OIT, as taxas de desemprego na África estão em geral em uma tendência geral de declínio desde 2012, refletindo uma parcela crescente de empregos de baixa qualidade nos mercados de trabalho.<sup>2</sup> O limitado crescimento do emprego decente na África, combinado com aumentos significativos da força de trabalho, tem dificultado os esforços de redução da pobreza nos últimos anos. Embora a proporção de pobres possa ter diminuído, o número total de pobres está aumentando continuamente e deve aumentar ainda mais se o desemprego e os déficits de trabalho decente não forem resolvidos. A pobreza prevalente é um sinal de baixa qualidade e o trabalho principalmente informal que a maior parte das pessoas e suas famílias se envolvem para ganhar a vida.

A urgência de criar oportunidades de renda decente suficiente não pode ser exagerada, especialmente desde o surto do novo coronavírus (COVID-19), que gerou profundas preocupações sobre os impactos duradouros do choque

pandêmico nas empresas e nos meios de vida das pessoas. Além do impacto na saúde, COVID 19 afetou gravemente as economias por meio de bloqueios e medidas restritivas com consequências socioeconômicas duradouras. Na maioria dos países africanos, as empresas em fase de arranque, micro e pequenas empresas, bem como empresas vulneráveis com pouco dinheiro em caixa, têm de despedir as suas operações pessoais temporariamente ou encerrar totalmente em resposta a choques na procura dos seus bens ou serviços. A combinação desses efeitos desencadeará a realocação de empregos e empregos em todos os setores, atividades e empresas.

Para enfrentar o desafio do crescimento do emprego decente, a África está enfrentando estratégias, políticas e programas pró-emprego baseados em evidências nos níveis macro, setorial e local do mercado de trabalho são urgentemente necessários com uma forte ênfase no lado da demanda para apoiar uma transformação estrutural do mercado de trabalho. Isso exigirá uma governança de emprego eficaz e eficiente, compreendendo estratégias holísticas e vibrantes, políticas, programas, leis, configurações institucionais, máquinas e processos (horizontal e verticalmente) que irão monitorar e responder constantemente às mudanças no mercado de trabalho.

Muitos especialistas do mercado de trabalho argumentam que as atuais estratégias e políticas econômicas na maioria dos países africanos não abordam eficazmente as restrições vinculantes ao emprego decente e à criação de empregos e os governos estão enfrentando desafios para compreender as tendências de emprego e as necessidades de habilidades nos setores econômicos e em seus mais amplos. contexto econômico. Ondas sucessivas de reformas econômicas, bem como de educação e treinamento durante as últimas décadas deixaram muitos países lutando com a governança do

<sup>1</sup> ILO.2020. Tendências Globais de Emprego para Jovens na África. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_737670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_737670.pdf)

<sup>2</sup> Ibid

emprego e, especificamente, com a construção de vínculos eficazes entre a formação de habilidades, o emprego e o desenvolvimento econômico. Isso levou ao planejamento e programação de intervenções que não abordam o desafio do trabalho em sua raiz. Uma pesquisa recente da União Africana confirma que existe uma ligação direta entre a falta de empregos de qualidade e a agitação social na região.<sup>3</sup> Portanto, o desafio de crescimento do emprego na África, se não for abordado, é uma ameaça ao desenvolvimento inclusivo e sustentável e à coesão social e provavelmente irá desencadear migrações maciças de pessoas em busca de oportunidades se políticas adequadas não forem concebidas e implementadas.

O compromisso da União Africana em promover trabalho, rendimentos e empregos dignos está enraizado na sua Agenda 2063,<sup>4</sup> que é o quadro estratégico do continente que visa fomentar o desenvolvimento inclusivo e sustentável. Sua promessa de crescimento inclusivo e rico em empregos também é enfatizada em sua Declaração e Plano de Ação sobre Emprego, Redução da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo.<sup>5</sup> O primeiro programa prioritário de cinco anos, correspondente a este Plano de Ação, visa equipar os países africanos com a capacidade de passar da intenção à ação e resulta em sua tentativa de criar empregos decentes para seu povo, aumentar significativamente sua proteção social e elevá-los da pobreza. É neste contexto que a UA defende fortemente a concepção de sistemas integrados de Informação do Mercado de Trabalho (ILMIS) que apoiem as instituições do mercado de trabalho com uma melhor governação do mercado de trabalho.

Um estudo recente, “Roteiro para o Desenvolvimento de Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho”,<sup>6</sup> encomendado pela UA faz um balanço das atuais práticas de LMIS. Argumenta que a assistência técnica tradicional para

apoiar o LMIS na África não teve sucesso em melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho nem alcançou a sustentabilidade dos próprios sistemas, devido a um foco estreito na produção de estatísticas de emprego no nível macro.<sup>7</sup> É neste contexto que os governos precisam de sistemas de informação mais abrangentes para apoiar o mercado de trabalho e, mais importante, a governança do emprego em seu contexto macroeconômico mais amplo, enquanto não mais focados exclusivamente no desenvolvimento de habilidades impulsionado pela demanda e na ampliação das opções de mudança estrutural e crescimento do emprego.

Esta diretriz reúne o conhecimento mais atualizado e as melhores práticas na área de sistemas de informação para apoiar a governança do emprego. Baseia-se em amplamente praticado e aceito os padrões de trabalho da OIT e também leva em consideração as conclusões do “Roteiro para o Desenvolvimento de Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho” encomendado pela União Africana.<sup>8</sup>

A diretriz descreve uma abordagem de sistema de informação que é endossada e implementada em muitos governos em todo o mundo. Fornece uma solução prática para apoiar o apelo dos Sindicatos Africanos para um “Quadro de Harmonização e Coordenação para o Sistema de Informação do Mercado de Trabalho em África”.<sup>9</sup> Como se argumenta, as abordagens tradicionais de LMIS que se concentram principalmente na produção e troca de dados para apoiar o desenvolvimento de habilidades são insuficientes para enfrentar o desafio do crescimento sem empregos que é eminente na maioria dos países africanos. A abordagem de Sistemas Integrados de Informação do Mercado de Trabalho (ILMIS) proposta nesta diretriz vai além das abordagens tradicionais de LMIS, independentemente de sua classificação de tipo Tipo 1–3 observada.

---

<sup>3</sup> União Africana (2019) “Relatório da Reunião de Ministros da 3ª Comissão Técnica Especializada sobre Desenvolvimento Social, Trabalho e Emprego”.

<sup>4</sup> União Africana. “Agenda 2063” Disponível em: <https://au.int/en/agenda2063/overview>

<sup>5</sup> União Africana. (2014) “Declaração e Plano de Ação sobre Emprego, Redução da Pobreza e Desenvolvimento Inclusivo”

<sup>6</sup> FHI 360.(2016) Kjartan Sorensen e Jean Michel Mas.“Um Roteiro para o Desenvolvimento de Sistemas de Mercado de Trabalho”.

Disponível em: <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

<sup>7</sup> Ibid

<sup>8</sup> FHI 360.(2016) Kjartan Sorensen e Jean Michel Mas.“Um Roteiro para o Desenvolvimento de Sistemas de Mercado de Trabalho”.

Disponível em: <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

<sup>9</sup> União Africana. (2011). TEMA: “Promover o Emprego para a Coesão Social e o Crescimento Inclusivo – Quadro de Harmonização e Coordenação para o Sistema de Informação do Mercado de Trabalho em África”.

A promoção de Sistemas Integrados de Informação do Mercado de Trabalho (ILMIS)<sup>10</sup> neste guia é uma resposta direta ao pedido expresso dos Ministros durante o 3º Comitê Técnico Especializado da União Africana sobre Desenvolvimento Social, Trabalho e Emprego,<sup>11</sup> pedindo medidas apropriadas para melhorar o LMIS<sup>12</sup> para:

- i. Foco no trabalho decente para jovens com impacto social, econômico e político, tratando do fator demográfico e do emprego rural;
- ii. Desenvolver e melhorar estatísticas e dados sobre salários;
- iii. Fortalecer o quadro de políticas dos Estados Membros sobre migração laboral por meio da capacitação e desenvolvimento de acordos multilaterais e regionais;
- iv. Avaliar/ avaliar o impacto das políticas /modelos de desenvolvimento macroeconômico, econômico e social e dos sistemas de governança sobre a pobreza, emprego, renda, desigualdade e vulnerabilidades de pessoas e

trabalhadores em todos os setores; a avaliação também deve cobrir o impacto da corrupção, inclusive na redistribuição equitativa da riqueza;

- v. Elaborar políticas e estratégias gerais para melhorar as condições dos trabalhadores pobres, pobreza, desigualdade, incluindo medidas sobre salários mínimos dignos para viver como medida de garantia de renda e integração do emprego em todos os setores
- vi. Institucionalizar o diálogo social em África com vista a torná-lo um mecanismo instrumental e eficaz para a riqueza, competitividade e produtividade, visando a distribuição justa dos ganhos de produtividade, e promover a cooperação e o intercâmbio com outros países
- vii. Investir na infraestrutura necessária para facilitar o acesso dos trabalhadores pobres e vulneráveis na agricultura aos mercados, ativos produtivos, energia, saúde, desenvolvimento de habilidades, seguridade social e proteção social, etc.<sup>13</sup>

## 1.2 OBJETIVO E ESTRUTURA

O objetivo deste guia é ajudar os governos a advogar pelos investimentos necessários na governança do emprego e iniciar a implementação de sistemas de informação necessários e relevantes. A diretriz apresenta os mais recentes padrões internacionais e melhores práticas no desenvolvimento de sistemas de informação que podem ajudar os governos a enfrentar os desafios do mercado de trabalho, emprego e desenvolvimento de habilidades de forma inclusiva. Mais especificamente, após uma introdução no Capítulo 1, esta diretriz fornece uma breve visão geral dos tipos de sistemas de informação e explica sua evolução de acordo com as mudanças no contexto do mercado de trabalho e as novas necessidades emergentes dos formuladores de políticas e planejadores.

**O Capítulo 3** descreve uma estrutura de sistema genérico de Sistemas Integrados de Informação do Mercado de Trabalho (ILMIS) que abrange o padrão de sistema de informação mais recente desenvolvido pela OIT para ajudar a enfrentar os desafios do mercado de trabalho em ambientes socioeconômicos cada vez mais complexos, para ajudar os governos a estabelecer estruturas institucionais, mecanismos, processos e instrumentos. Sublinha ainda o desenvolvimento das capacidades e ferramentas analíticas necessárias para apoiar o mercado de trabalho e a governança do emprego para promover o crescimento do emprego sustentável e inclusivo.

---

<sup>10</sup> Os sistemas LMI (+ A) vão além da abordagem preferida de "LMIS Tipo 3", conforme destacado no "Roteiro para o Desenvolvimento de Sistemas de Mercado de Trabalho", pois vão além da abordagem de "banco de dados integrado".

<sup>11</sup> União Africana (2019) "Relatório da Reunião de Ministros da 3ª Comissão Técnica Especializada sobre Desenvolvimento Social, Trabalho e Emprego".

<sup>12</sup> Ibid

<sup>13</sup> Ibid

O **Capítulo 4** define considerações práticas ao desenvolver sistemas ILMIS que são baseados na experiência de implementação em muitos países ao redor do mundo. Essas considerações devem ser levadas em consideração pelos políticos e técnicos ao tentar estabelecer estruturas básicas que possam ser gradualmente fortalecidas e expandidas para apoiar a realização das metas de desenvolvimento relacionadas ao emprego e dos objetivos de política das economias.

O **Capítulo 5** fornece exemplos de como iniciar o processo de configuração de sistemas ILMIS básicos. Inclui um exemplo de lista de verificação de atividades e plano de trabalho para o primeiro ano de desenvolvimento do sistema básico.

A estrutura deste guia é particularmente útil para: 1) agências/funcionários do governo preocupados com estatísticas de trabalho, (2) agências/funcionários do governo cujo foco de política é o mercado de trabalho, emprego, planejamento de recursos humanos ou desenvolvimento de habilidades; (3) gestores de instituições de formação e serviços de emprego, tanto públicas como privadas; (4) parceiros sociais e (5) todas as instituições e indivíduos envolvidos na coleta, compilação, análise e divulgação de informações sobre o mercado de trabalho (LMI). Como é explicado extensivamente nesta diretriz, os benefícios potenciais de sistemas integrados de Informação do Mercado de Trabalho (ILMIS) com bom funcionamento para a transição das economias são significativos, especialmente em termos de produtividade do trabalho, criação de riqueza, proteção social, paz e estabilidade e prevenção de conflitos.

## 2. A EVOLUÇÃO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO PARA PROMOVER O EMPREGO

Os sistemas de informação relacionados com o mercado de trabalho (frequentemente referidos como sistemas de informação sobre o mercado de trabalho) são percebidos

de forma diferente de país para país, dependendo das necessidades políticas e dos estágios de desenvolvimento socioeconômico.

### 2.1 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO DE GESTÃO DE TRABALHO

A abreviatura 'LMIS' originalmente se refere a 'Labor Management Information System'. Esses sistemas de gestão foram inventados no final da primeira "revolução industrial" para atender aos requisitos de planejamento de mão de obra nacional. Este período foi caracterizado por quase "pleno" emprego, em que empregos remunerados e assalariados estavam geralmente disponíveis para todos os graduados dos sistemas de educação e treinamento. Quase todo o emprego, definido principalmente como emprego assalariado, estava no setor público, quase não existiam negócios informais e as

estatísticas de emprego administrativo foram compiladas de forma exaustiva por uma rede de unidades de relatório em uma base mensal, trimestral e anual. O desemprego, um conceito originalmente formado para espelhar o emprego assalariado, foi percebido como quase inexistente. Como a relação entre os sistemas de formação e o mercado de trabalho era bastante direta, os perfis e estruturas ocupacionais mudaram muito lentamente e o planejamento dos programas de emprego e treinamento pôde ser feito com bastante antecedência.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> OIT (1989): Fortalecimento do Emprego e Planejamento de Recursos Humanos e Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho em África

Não era necessário projetar a demanda futura por ocupações e necessidades de qualificação na economia para equilibrar os desalinhamentos entre a oferta e a demanda de trabalho.<sup>15</sup> Portanto, não havia necessidade real de uma análise abrangente das realidades do mercado de trabalho com base em estatísticas de trabalho padronizadas e intercâmbio institucional e colaboração para orientar o planejamento de recursos humanos (RH). É neste contexto que os Sistemas de Infor-

mação de Gestão do Trabalho clássicos eram frequentemente bancos de dados intra-institucionais preenchidos com registros puramente administrativos de graduados e vagas / cargos disponíveis. Normalmente, a instituição pública encarregada de supervisionar os processos de planejamento de mão de obra também hospedava e mantinha o Sistema de Informação de Gestão de Trabalho.

## 2.2 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

As abordagens convencionais do Sistema de Informação de Gestão do Trabalho tornaram-se disfuncionais quando as economias fizeram a transição de sistemas planejados clássicos para sistemas baseados no mercado livre, em que a estrutura do mercado de trabalho mudou fundamentalmente e o padrão de trabalho e emprego mudou do setor público para o privado, como resultado da privatização, e de empresas formalmente estatais para a economia informal. Essas mudanças organizacionais e estruturais das economias em evolução impuseram uma séria ameaça e desafio a todo o processo das técnicas tradicionais de planejamento de mão de obra dos governos. As rápidas mudanças do mercado de trabalho exigiram uma necessidade de um Humano abrangente Políticas e programas de Desenvolvimento de Recursos (DRH) e exigiam a coleta e compilação de estatísticas trabalhistas representativas e informações de várias fontes que poderiam ajudar as partes interessadas a compreender as ligações entre os sistemas de educação e treinamento e o mercado de trabalho. Assim, os sistemas de informação do mercado de trabalho evoluíram, predominantemente para apoiar a compilação e compartilhamento de informações do mercado de trabalho.

Uma análise cuidadosa dos Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho existentes revela que a maioria dos sistemas é composta por vários sistemas de informação de gestão subsidiários, na maioria das vezes interconectados (como Sistema de Informação de Gestão Educacional, Sistema de Gestão de Informação de TVET, Gestão de Migração e Sistemas de Inspeção do Trabalho, etc.) projetados para atender, predominantemente, as diversas necessidades de planejamento intra-institucional com base em registros administrativos.<sup>16</sup> Em casos mais avançados, os Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho também incluem estatísticas relevantes do mercado de trabalho dos Sistemas Estatísticos Nacionais. Independentemente do seu nível de sofisticação, os Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho baseiam-se geralmente na convicção de que “os mecanismos de partilha de informação devem ter uma base tecnológica (uma plataforma de partilha e troca de informação); regras para este compartilhamento ou troca de informações (regularidade, limitações, uso, etc.) e uma compreensão conjunta de conceitos e definições que tornam as informações compartilhadas ou trocadas compatíveis.”<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Sparreboom Theo (1999): Melhorando a Informação do Mercado de Trabalho na África Austral. Documento de Política Nº 10 (OIT/SAMAT)

<sup>16</sup> FHI 360.(2016) Kjartan Sorensen e Jean Michel Mas.“Um Roteiro para o Desenvolvimento de Sistemas de Mercado de Trabalho”. Disponível em: <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

<sup>17</sup> Martín I. (2011), Boas Práticas de Recolha e Partilha de Dados de Migração para a Melhoria do Sistema de Informação do Mercado de Trabalho, OIT

A lógica dos sistemas convencionais de informação do mercado de trabalho depende de duas premissas principais; (1) que existe uma correlação direta entre a quantidade de informações sobre o mercado de trabalho coletadas, compiladas e compartilhadas e a qualidade e relevância das políticas que podem enfrentar o desafio do desenvolvimento de competências e; (2) que o mercado de trabalho oferece empregos decentes e produtivos suficientes para a força de trabalho atual e potencial que podem ser combinados. Infelizmente, ambas as crenças baseiam-se em uma percepção tendenciosa das realidades do mercado de trabalho na maioria dos países, especialmente nas economias africanas emergentes. É necessário destacar que não há um plano para os sistemas de informação do mercado de trabalho, pois os requisitos de política e as estruturas institucionais são diferentes de país para país, assim como as necessidades de informação.

Há um grande número de descrições disponíveis para Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho (LMIS). De acordo com uma definição anterior da OIT, LMIS são “um conjunto de arranjos institucionais, procedimentos e mecanismos pelos quais um país pode garantir que todas as informações relevantes do mercado de trabalho sejam coletadas, compartilhadas e canalizadas para as instituições aplicáveis para serem analisadas e processadas em correspondência do mercado de trabalho e processos de planejamento de políticas”.<sup>18</sup> Um LMIS clássico é principalmente um sistema de informação que organiza fluxos de informação e mecanismos de coordenação. É um grupo ou combinação de elementos de informação inter-relacionados, interdependentes e dinamicamente inter-relacionados para apoiar um propósito de política comum. No que diz respeito aos elementos deste sistema, são instituições, setor privado e atores da sociedade civil.<sup>19</sup>

De acordo com a European Training Foundation, LMIS são sistemas, mecanismos ou processos para reunir, organizar e fornecer informações sobre a situação do mercado de trabalho, ocupações e empregos, incluindo as principais mudanças que ocorrem no emprego, empregos e ocupação.<sup>20</sup> Um estudo anterior encomendado pela GIZ vê um “Sistema de Informação do Mercado de Trabalho como um instrumento de política ativa do mercado de trabalho que coleta, avalia e fornece informações do mercado de trabalho tanto para o lado da oferta de trabalho quanto para o lado da demanda de trabalho” para apoiar o desenvolvimento de habilidades.<sup>21</sup>

Embora a maioria dos sistemas de informação do mercado de trabalho ativos pareça ótima em teoria, especialmente quando vinculados a um portal on-line, eles quase nunca funcionaram de forma eficaz na prática e, na maioria das vezes, não podem ser sustentados por mais de alguns anos. Uma das principais deficiências é que o LMIS “clássico” anterior se concentra na ferramenta em si, sem considerar o mercado de trabalho e o ambiente político que o sistema deve informar e monitorar.

Esta observação é confirmada através do estudo encomendado pela União Africana para elaborar um “Roteiro para o Desenvolvimento de Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho” para a Região.<sup>22</sup> Este estudo argumenta “que a assistência técnica tradicional para apoiar LMIS em África não teve sucesso em melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho nem alcançou a sustentabilidade dos próprios sistemas, devido a um enfoque estreito na produção de estatísticas de emprego”. Embora tais esforços sejam muito necessários, uma abordagem mais abrangente e integrada será necessária para atender às necessidades urgentes de informação dos jovens e empregadores, e para realizar a ambição da União Africana de elevar os papéis das instituições do

---

<sup>18</sup> Martín I. (2011), Boas Práticas de Recolha e Partilha de Dados de Migração para a Melhoria do Sistema de Informação do Mercado de Trabalho, OIT

<sup>19</sup> ibid

<sup>20</sup> Fundação Europeia para a Formação (ETF) Hana Řihova. (2016) Compêndio sobre Guia de Antecipação e Combinação de Habilidades para antecipar e combinar habilidades – VOLUME 1

<sup>21</sup> Silke Woltermann, (2012) O Sistema de Informação do Mercado de Trabalho como um Instrumento de Políticas Ativas do Mercado de Trabalho, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)

<sup>22</sup> FHI 360.(2016) Kjartan Sorensen e Jean Michel Mas.“Um Roteiro para o Desenvolvimento de Sistemas de Mercado de Trabalho”. Disponível em: <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

<sup>23</sup> FHI 360.(2016) Kjartan Sorensen e Jean Michel Mas.“Um Roteiro para o Desenvolvimento de Sistemas de Mercado de Trabalho”. Disponível em: <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

mercado de trabalho e LMIS como “importante componentes do planejamento do desenvolvimento econômico nacional” nos próximos anos.<sup>23</sup> O estudo também destaca, “No LMIS africano observado (Camarões, Ruanda, Botswana), embora as parcerias para apoiar o LMIS possam ser consideradas no papel, na prática os sistemas continuam sendo empreendimentos de uma única instituição”.<sup>24</sup> Portanto, o roteiro incentiva o estabelecimento de LMIS Tipo 3, que inclui mecanismos participativos onde o governo formula políticas com base em contribuições regulares de associações do setor privado.

Visto que o LMIS geralmente carece de mecanismos claros de coordenação entre as várias entidades que alimentam a informação no LMIS, aumenta os desafios relacionados à utilidade e qualidade da informação fornecida. Em muitos países, pode-se observar, além disso, que instituições muito importantes que não possuem sistemas informatizados de gestão de informações estão excluídas do LMIS, independentemente de sua importância para fins de formulação de políticas. Além disso, as estruturas institucionais descentralizadas e as diferenças espaciais geralmente são insuficientemente levadas em consideração.

A maioria dos LMIS tradicionais também não permitirá a análise para apoiar, por exemplo, a identificação de grupos-alvo que enfrentam dificuldades em encontrar empregos decentes e produtivos, setores que estão crescendo em termos de demanda por bens e serviços, mas carecem de crescimento do emprego e/ou habilidades, efeitos problemáticos de certas legislações trabalhistas e políticas de mercado de trabalho e informações sobre tendências gerais de emprego e assim por diante.

É neste contexto que o LMIS clássico é amplamente entendido como apenas um dos muitos instrumentos analíticos que podem ajudar os economistas do trabalho a traduzir as estatísticas e informações do mercado de trabalho em políticas e programas eficazes. Os LMIS nada mais são do que uma ferramenta para auxiliar as informações e análises do mercado de trabalho e sua distribuição, se construídos a partir de estatísticas representativas do trabalho. O LMIS precisa ser entendido como parte de um Sistema Integrado de Informação do Mercado de Trabalho (ILMIS) mais amplo, uma rede mais ampla de produtores e usuários de informações e análises do mercado de trabalho para informar e monitorar as políticas. (Capítulo 3)

## 2.3 DO PLANEJAMENTO DE MÃO DE OBRA CONVENCIONAL À GOVERNANÇA DO MERCADO DE TRABALHO

Cada vez mais governos estão percebendo que mudanças no ambiente político, restrições financeiras, mudanças nas estruturas institucionais e a natureza cada vez mais fragmentada e dual dos mercados de trabalho em rápida mudança exigem estratégias holísticas e vibrantes, políticas, programas, leis, configurações institucionais, máquinas e processos (horizontal e verticalmente) que apoiem a criação e colocação de empregos decentes e produtivos. Esse mecanismo de governança do mercado de trabalho pode ser dividido em governança de emprego e de trabalho. Enquanto a governança do emprego se preocupa principalmente com a criação de

renda decente e produtiva suficiente/ oportunidades de emprego e empregabilidade da força de trabalho atual e potencial, a governança do trabalho está amplamente preocupada com as leis trabalhistas e o ambiente regulatório, relações industriais e administração do trabalho.

As políticas e intervenções de desenvolvimento de competências não podem mais ser abordadas sem a compreensão das realidades e dinâmicas do mercado de trabalho em seu contexto macroeconômico e político mais amplo. Em termos conceituais, a limitação mais significativa das abordagens

---

<sup>24</sup> Ibid

clássicas de planejamento de mão de obra para enfrentar os desafios do emprego é a suposição de que existe uma relação fixa entre a oferta de competências e a demanda derivada de trabalho a partir da quantidade de bens e serviços produzidos, bem como entre o trabalho produtividade e educação ou habilidades.<sup>25</sup> Além disso, as abordagens clássicas de planejamento de mão de obra baseiam-se na hipótese de que os mercados de trabalho estão sempre gerando um número suficiente de oportunidades de emprego decente e produtivo para absorver todas as novas entradas no mercado de trabalho e que as pessoas precisam apenas das habilidades necessárias para serem colocadas.

Infelizmente, as realidades atuais do mercado de trabalho na maioria dos países, especialmente nas economias emergentes e em transição, demonstram que essas suposições estão longe da verdade. Isso também vale para muitos países africanos que estão sofrendo de crescimento exclusivo de desemprego, em que o mercado de trabalho não oferece oportunidades de emprego decente e produtivo e crescimento das mesmas para absorver o número cada vez maior de entradas no mercado de trabalho como resultado de uma idade de trabalho em rápido aumento população. O desemprego em muitos países é apenas a ponta do iceberg e não é representativo dos desafios reais do mercado de trabalho. A maioria das pessoas não pode ficar desempregada e ter que trabalhar para ganhar a vida, independentemente da qualidade de suas atividades econômicas.

É reconhecido que a maioria dos mercados de trabalho está cada vez mais segmentada e dual. Espera-se que eles mudem e se reestruturem ainda mais à luz da Quarta Industrialização, uma nova era que constrói e amplia o impacto da digitalização de maneiras novas e inesperadas. Os governos não só precisarão de estatísticas de trabalho atualizadas e de qualidade, mas também de suas análises no contexto macroeconômico mais amplo para desenvolver estratégias e políticas inclusivas com base em evidências e ricas em empregos.

Neste contexto, é necessário sublinhar que os desafios do emprego são geralmente duplos. Além da racionalidade técnica, há um forte pré-requisito de vontade política e compromisso dos mais altos níveis do governo para apoiar um mecanismo de governança forte que pode promover a criação de empregos decentes e produtivos que andam de mãos dadas com iniciativas de desenvolvimento de competências. É preciso ter em mente que, até o momento, nem as abordagens tradicionais de planejamento de mão de obra nem os mecanismos de governança do mercado de trabalho resolveram totalmente as questões de desenvolvimento de competências e emprego, independentemente do nível de desenvolvimento dos países. Conseqüentemente, o foco inicial da política de desenvolvimento de habilidades impulsionadas pela demanda de trabalho permanece válido. A questão é como garantir que as políticas de educação e treinamento estejam de acordo com o desenvolvimento econômico e as necessidades do mercado de trabalho dos países.

Ondas sucessivas de reformas econômicas, bem como de educação e treinamento durante as últimas décadas deixaram muitas economias africanas lutando com a governança do emprego e, especificamente, com a construção de vínculos eficazes entre o desenvolvimento de competências, emprego e desenvolvimento econômico. É neste contexto que o estabelecimento de Sistemas Integrados de Informação do Mercado de Trabalho (ILMIS) está ganhando popularidade crescente.

---

<sup>25</sup> R. Amjad, et al. Técnicas quantitativas em planejamento de emprego (Genebra, OIT, 1990) e G. Psacharopoulos, "Vinculando educação profissional e pesquisa, política e prática: uma visão pessoal", *European Journal: Vocational Training*, No. 36, 2005

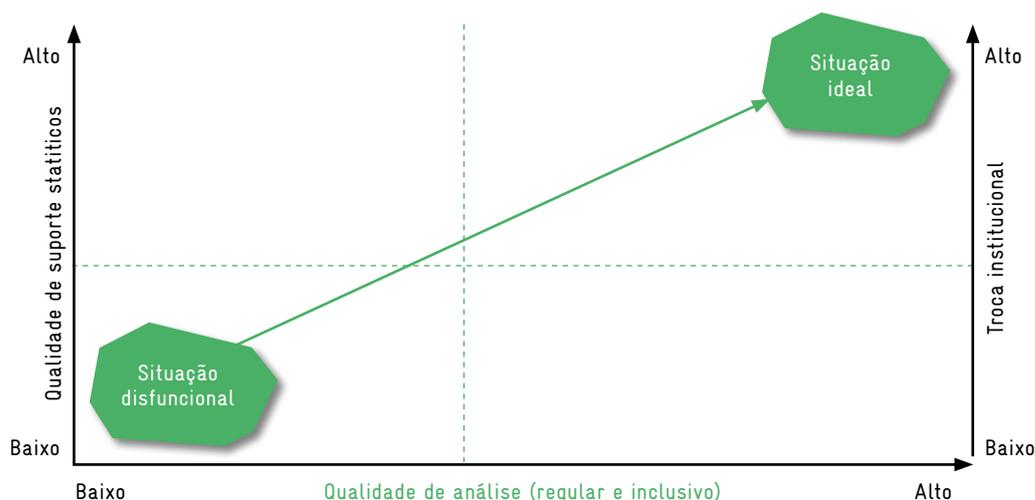
### 3. SISTEMA DE INFORMAÇÃO INTEGRADA DO MERCADO DE TRABALHO

A OIT desenvolveu a primeira abordagem do Sistema Integrado de Informação do Mercado de Trabalho, que se refere a ela como sistema LMI (+ A) nas principais publicações de economia do trabalho.<sup>26</sup> Por motivos de continuidade e harmonização com a terminologia AUC estabelecida, o sistema LMIA da OIT será denominado Sistema Integrado de Informação do Mercado de Trabalho. Ambos os sistemas ILMIS e LMIA são o mesmo e referem-se a uma rede de instituições, pessoas e informações com funções acordadas para produzir e disseminar a Análise de Informação do Mercado de Trabalho (LMIA) para informar e monitorar estratégias de emprego, políticas e programas.<sup>27</sup>

Um ILMIS pode fornecer informações sobre: (1) o equilíbrio entre oferta e demanda de trabalho; (2) a situação atual do mercado de trabalho (estoque) e o desenvolvimento (tendências) ao longo do tempo.

Um ILMIS ajudará os governos a identificar questões prioritárias e grupos-alvo no mercado de trabalho que precisam ser tratados por meio da formulação e implementação efetiva de políticas e programas apropriados.

FIGURA 1 – O OBJETIVO DOS SISTEMAS IMT



Fonte: Ina Pietschmann, Economista do Trabalho

Portanto, os sistemas ILMIS não tratam apenas das informações do mercado de trabalho em si. O principal objetivo dos sistemas ILMIS é permitir e melhorar a governança do emprego nos países, enquanto constrói e regulamenta altos padrões de intercâmbio institucional, aumentando a produção de estatísticas de trabalho dedicadas e representativas para permitir relatórios regulares e abrangentes de análise

de informações do mercado de trabalho e aumentar o capacidades analíticas necessárias para orientar, informar, monitorar e avaliar políticas e programas eficazes voltados para a criação de renda / oportunidades de emprego dignas e produtivas suficientes e para garantir a empregabilidade da força de trabalho atual e potencial (Figura 3).

<sup>26</sup> Sparreboom, Theo. Sistema de Informação e Análise do Mercado de Trabalho. Sandrine Cazes e Sher (Ed.) Verick. Perspectives on Labor Economic for Development. Genebra: OIT, 2013; OIT. Ina Pietschmann et.al. (2016) Key Labour Market Indicators: Analysis with Household Survey Data. Genebra: OIT, 2016

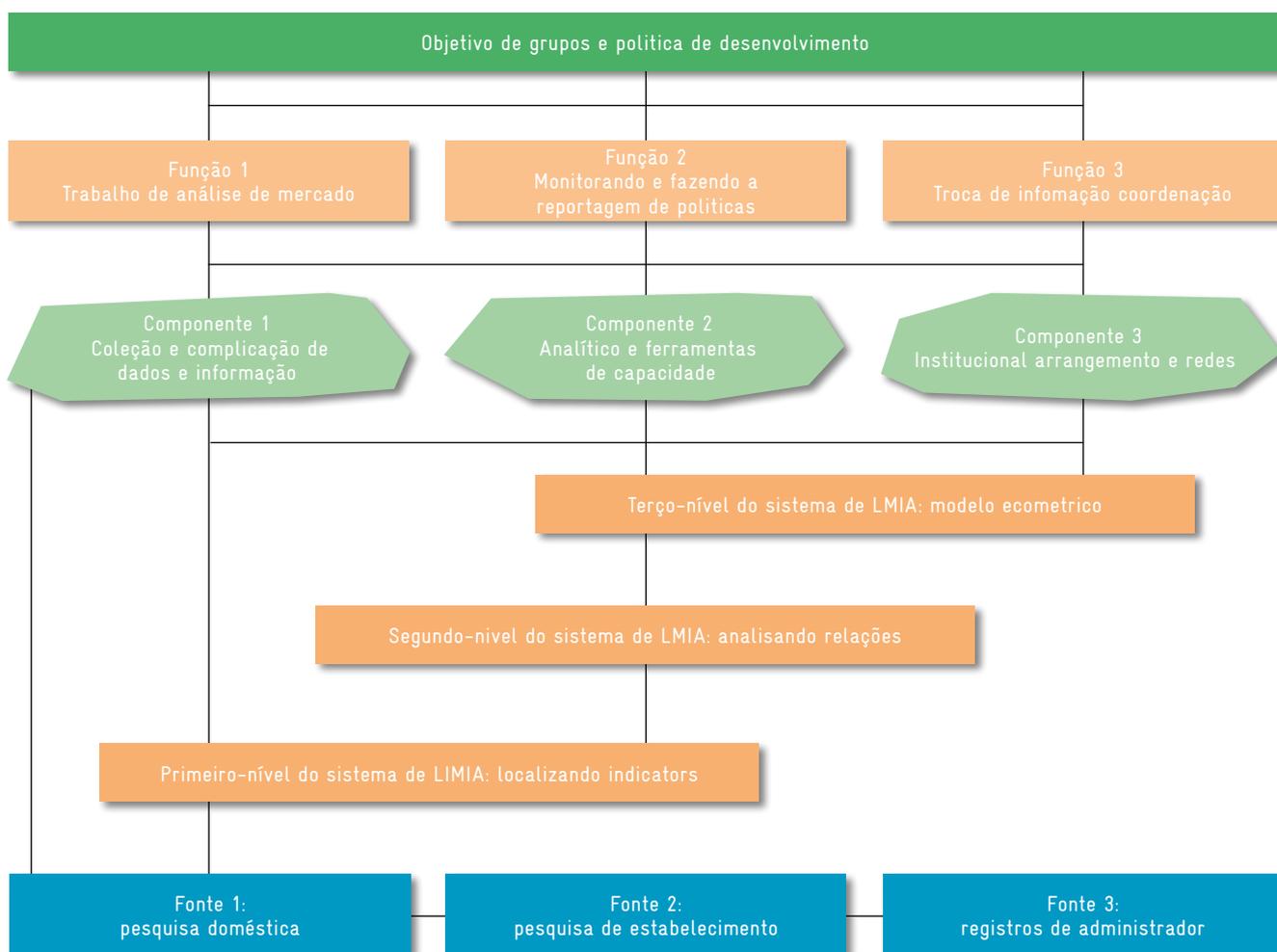
<sup>27</sup> ibid

### 3.1 ESTRUTURA CONCEITUAL

O ILMIS é uma abordagem de sistema de informação que reconhece que, embora as informações do mercado de trabalho, e em particular as estatísticas de trabalho oportunas, atualizadas e representativas, sejam cruciais, um mecanismo para informar a produção sistemática e dedicada, com base nas necessidades analíticas e para comunicar.

As conclusões analíticas são igualmente importantes para orientar a formulação, monitoramento e avaliação de políticas e programas que visam abordar as distorções do mercado de trabalho, especialmente considerando as realidades cada vez mais complexas do mercado de trabalho.

FIGURA 2 – SISTEMA AIMT – ESTRUTURA CONCEITUAL



Fonte: Ajustado de Sparreboom, Theo. Sistema de Informação e Análise do Mercado de Trabalho. Sandrine Cazes e Sher (Ed.) Verick. Perspectives on Labor Economic for Development. Genebra: OIT, 2013

Além disso, os sistemas ILMIS reconhecem que os mercados de trabalho fluem e que as estruturas institucionais, as finanças disponíveis, as capacidades, bem como o desenvolvimento e as políticas necessárias para governar o emprego, são diferentes de país para país. Os sistemas ILMIS apenas delineiam uma estrutura abrangente com múltiplas funções, componentes, níveis analíticos, bem como fontes de estatísticas de trabalho que os países precisam considerar ao projetar seus sistemas nacionais desejados.

A estrutura do ILMIS também leva em consideração que o ILMIS geralmente evolui com o tempo conforme as necessidades de políticas aumentam e as capacidades analíticas aumentam. Assim, com base na estrutura, os países podem projetar estruturas ILMIS meramente “básicas” a “altamente sofisticadas”, dependendo da seleção de funções, componentes, níveis analíticos e estatísticas de trabalho de entrada.

## 3.2 FUNÇÕES, COMPONENTES, NÍVEIS E FONTES DE LMIA<sup>28</sup>

Em geral, ILMIS tem entre uma e três funções principais (Figura 2):

- (F1) Produção e distribuição de análises sistemáticas de informações sobre o mercado de trabalho;
- (F2) Informar, monitorar e relatar sobre emprego e estratégias, políticas e metas trabalhistas;
- (F3) Fornecer um mecanismo para trocar informações sobre o mercado de trabalho ou coordenar diferentes atores e instituições que produzem e utilizam informações e análises do mercado de trabalho.

A primeira função (F1) é puramente analítica e se concentra na produção e distribuição sistemáticas de análises do mercado de trabalho para formuladores de políticas e outras partes interessadas no mercado de trabalho. As necessidades analíticas são definidas pelos respectivos stakeholders, bem como as estatísticas laborais e as necessidades de informação. Portanto, será importante construir, reorganizar e formalizar estruturas e arranjos institucionais que possam, com base nas necessidades, produzir, disseminar e usar a análise de informações do mercado de trabalho e fornecer oportunidades para que as partes interessadas no mercado de trabalho influenciem a agenda do ILMIS.

Um ILMIS também pode ser predominantemente projetado para informar, monitorar e relatar estratégias, políticas e metas de emprego e trabalho (F2). Se além de (F1) informar, monitorar e relatar sobre emprego e estratégias de trabalho, políticas e metas, o ILMIS é usado para conduzir análises e avaliações de políticas. Este tipo de arranjo dentro da estrutura combinaria as funções F1 e F2 (Figura 2). Em níveis nacionais, o papel institucional do sistema LMIA também pode ser ampliado para incluir uma terceira função (F3), que se concentra especificamente na criação ou fortalecimento dos processos e mecanismos necessários que apoiam a produção, troca e coordenação das atividades ILMIS de respectivas partes interessadas do mercado de trabalho.<sup>29</sup>

Independentemente do número de funções que os sistemas LMIA executam, eles devem abordar em conjunto os três componentes principais a seguir:

- (C1) Recolha e compilação de estatísticas e informações;
- (C2) Capacidade analítica e ferramentas;
- (C3) Arranjos e redes institucionais

<sup>28</sup> Sparreboom, Theo. Sistema de Informação e Análise do Mercado de Trabalho. Sandrine Cazes e Sher (Ed.) Verick. Perspectives on Labor Economic for Development. Genebra: OIT, 2013

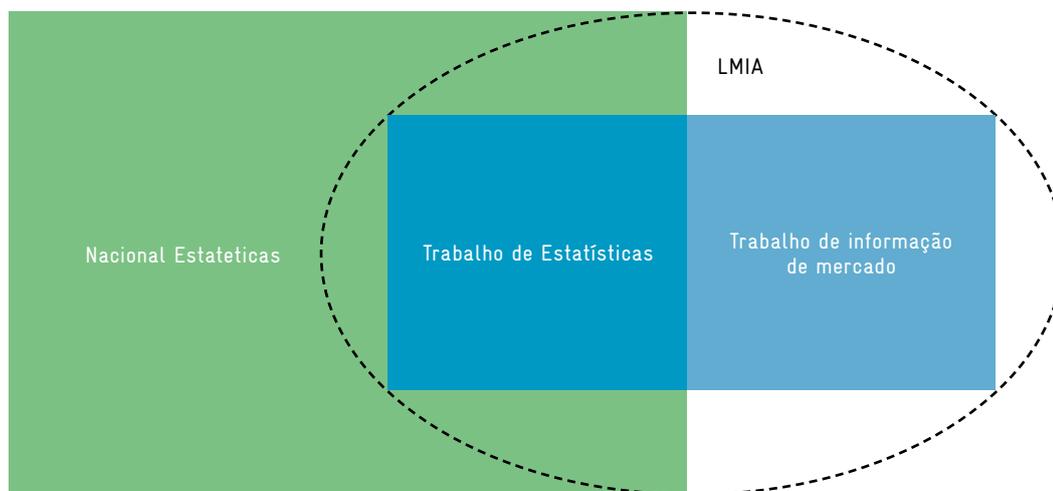
<sup>29</sup> Sparreboom, Theo. Sistema de Informação e Análise do Mercado de Trabalho. Sandrine Cazes e Sher (Ed.) Verick Perspectives on Labor Economic for Development. Genebra: OIT, 2013; OIT Ina Pietschmann et.al. (2016) Key Labour Market Indicators: Analysis with Household Survey Data. Genebra: OIT, 2016

No que diz respeito ao componente (C1) e dado que ILMIS apóia principalmente a governança do emprego em seu contexto econômico mais amplo, (C1) não se concentra apenas na coleta e compilação de estatísticas e informações de trabalho, mas também se esforça para abordar estatísticas e informações sobre o estado da economia em geral. Por exemplo, estatísticas sobre desempenho econômico em setores econômicos amplos serão necessárias para compreender a produtividade do trabalho nos setores e a demanda por habilidades ocupacionais e vagas. (Figura 2)

O conceito de um ILMIS reconhece que as análises de mercado de trabalho de qualidade exigem estatísticas nacionais representativas que precisam ser coletadas em tempo hábil e atualizado conforme padrões de estatísticas de trabalho estabelecidos internacionalmente (ICLS).<sup>30</sup>

Freqüentemente, as concepções de estatísticas de trabalho e informações sobre o mercado de trabalho são confundidas no contexto dos sistemas de informação. As estatísticas de trabalho são pontos de dados empíricos e numéricos quantitativos representativos de uma população de pessoas ou empresas. Portanto, sua coleção depende de princípios e padrões acordados. Praticamente todos os países do mundo estabeleceram escritórios de estatística com financiamento público que produzem estatísticas do trabalho de uma forma ou de outra. É necessário salientar que os institutos de estatística são fornecedores de serviços estatísticos. Assim, eles são obrigados a produzir estatísticas oportunas, atualizadas e representativas apenas, e não com seu uso.

FIGURA 3 – LMIA E ESTATÍSTICAS



Fonte: Autor (ajustado de Ina Pietschmann et.al. (2016) Principais Indicadores do Mercado de Trabalho: Análise com Dados de Pesquisa Domiciliar. Genebra ILO, 2016)

<sup>30</sup> A Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (ICLS) é um veículo para o estabelecimento de padrões nas estatísticas do trabalho e é organizada pela OIT a cada cinco anos. Os participantes incluem especialistas de governos, principalmente de ministérios responsáveis pelo trabalho e escritórios nacionais de estatística, bem como de organizações de empregadores e de trabalhadores. Organizações regionais e internacionais e outros grupos de interesse participam como observadores.

A produção de estatísticas padronizadas do mercado de trabalho constitui a coordenação de várias instituições sob a égide de um Sistema Nacional de Estatísticas ou na forma de uma Estrutura Nacional de Estatísticas do Trabalho. Este quadro não deve ser confundido com nenhum outro tipo de sistema de informação que vise a promoção do emprego. Além disso, a função da análise estatística é geralmente incorporada a um Escritório Nacional de Estatística e está confinada à análise descritiva das estatísticas na maioria dos casos, o que é profundamente diferente dos tipos de análises necessárias para traduzir estatísticas em políticas.

Quando comparadas às estatísticas quantitativas do trabalho, as informações do mercado de trabalho referem-se amplamente às informações qualitativas primárias, coletadas por meio de estudos ou avaliações específicas, ou às informações secundárias (que também podem se basear nas estatísticas primárias) apresentadas em relatórios de pesquisa, jornais, mídia de massa e assim por diante. No entanto, essas informações qualitativas ou pré-processadas são geralmente coletadas para complementar as estatísticas do trabalho e permitir sua análise no contexto econômico mais amplo. O ILMIS não pode confiar na LMI apenas para informar, monitorar e avaliar as políticas e programas. Este ponto é fundamental e precisa ser sublinhado. O ILMIS enfatiza a necessidade de estatísticas de trabalho de qualidade para apoiar o mercado de trabalho e, especificamente, a governança do emprego.

As principais fontes de estatísticas de trabalho consistem nas seguintes três categorias de fontes (Figura 2):

- (S1) Pesquisas domiciliares e censos populacionais;
- (S2) Pesquisas de estabelecimento;
- (S3) Registros Administrativos

Cada fonte apresenta vantagens e limitações em termos de custo, qualidade e tipo de informação obtida.<sup>31</sup> Por exemplo, as pesquisas sobre estabelecimentos geralmente cobrem pouco as empresas muito pequenas ou não registradas, mas são uma fonte mais confiável de vagas disponíveis, salários e ganhos. Da mesma forma, os registros administrativos fornecem uma fonte de informações sobre o mercado de trabalho de baixo custo, mas essas informações são severamente limitadas pelo propósito dos registros, que pode ser diferente daquele de um analista ou legislador. Portanto, sistemas ILMIS eficazes baseiam-se na combinação certa de todas as fontes de estatísticas de trabalho. É preciso destacar que um sistema ILMIS em bom funcionamento não pode depender apenas de registros administrativos e/ou big data.

Uma das características mais importantes do ILMIS quando comparado ao LMIS tradicional é que eles não consideram apenas a cooperação institucional, mas também incorporam a capacidade analítica, os mecanismos e as ferramentas necessárias para identificar e interpretar continuamente os desenvolvimentos e tendências do mercado de trabalho e relacionar essas tendências com políticas, programas ou outros aspectos que influenciam o mercado de trabalho e os resultados do emprego. A falta de consideração pela informação e análise de qualidade do mercado de trabalho como um elo crítico entre as estatísticas do trabalho e a formulação de políticas em abordagens de sistema anteriores é uma das razões para o seu não funcionamento. A maioria dos países realiza análises “ad-hoc” do mercado de trabalho que não conseguem entender o mercado de trabalho em sua totalidade, captam tendências de forma insuficiente e ou não são muito claras sobre o que fazer para promover mudanças positivas em prol do emprego. Enfatizar a importância de informações e análises direcionadas e relevantes para as políticas do mercado de trabalho é o que diferencia o ILMIS dos sistemas de informação tradicionais. Em termos de capacidade analítica, os ILMIS são desenvolvidos em três níveis. (Figura 2)

---

<sup>31</sup> Guia rápido da OIT sobre fontes e usos das estatísticas de trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_590092.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf)

No coração de qualquer ILMIS funcional está um LMIA ou Unidade ILMIS dedicada. Essa unidade é a condição prévia para informações e análises de qualidade sobre o mercado de trabalho. Deve ser dotado de um mandato claro e deve ser dotado de talento e as tecnologias necessárias. Essa unidade pode ser hospedada em qualquer lugar do sistema governamental. Em muitos casos, é vinculado à entidade governamental responsável pelas políticas de emprego e trabalho. Uma das principais responsabilidades da Unidade ILMIS refere-se à capacidade de primeiro nível do LMIA, o monitoramento ou rastreamento de um conjunto de indicadores acordados com base em microdados brutos, de fontes múltiplas, desagregados com o grau de detalhe necessário. O monitoramento de um conjunto acordado de indicadores não resulta apenas em sinais sobre a situação do mercado de trabalho, mas também fornece um ponto de partida para uma série de atividades e estudos analíticos adicionais, com foco nas relações no mercado de trabalho e entre o mercado de trabalho e a economia em geral (LMIA de segundo nível). (Figura 2)

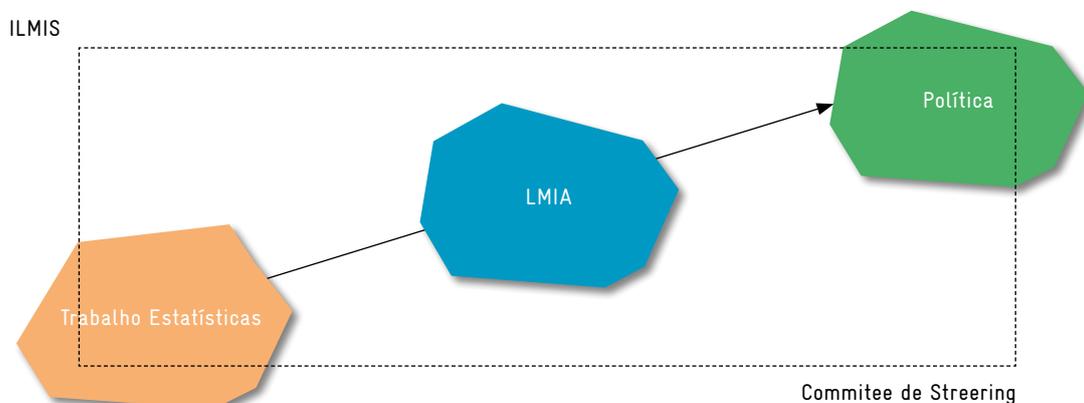
O LMIA de segundo nível refere-se à análise das relações dos fenômenos do mercado de trabalho e analisa as realidades e tendências do mercado de trabalho em seu contexto econômico mais amplo. Envolve o uso de várias estatísticas e fontes de informação, métodos quantitativos (por exemplo, análise de regressão) com base em microdados, mas também emprega uma ampla gama de métodos qualitativos (por exemplo, estudos setoriais, fóruns direcionados às partes interessadas). Em todos os casos, as atividades analíticas serão baseadas ou precisarão ser complementadas por um LMIA de primeiro nível, rastreando indicadores do mercado de trabalho (sinalização). O Capítulo 4 fornece mais informações sobre ferramentas e práticas analíticas comuns voltadas especificamente para informar o desenvolvimento de habilidades. O terceiro e mais avançado nível do LMIA envolve o uso de modelos econométricos abrangentes que se baseiam em análises abrangentes de primeiro e segundo nível (Figura 4).

### 3.3 ARRANJOS INSTITUCIONAIS

O mercado de trabalho e a governança do emprego eficazes e eficientes exigem ajustes constantes em várias áreas políticas relacionadas ao emprego. Considerando que o ILMIS constitui os principais mecanismos e processos para praticar a governança do emprego nos países, uma coordenação

estrita entre as partes interessadas necessita de vínculos institucionais para orientar a formulação e monitoramento dos planos nacionais de desenvolvimento socioeconômico, incluindo estratégias e políticas nacionais de emprego, desenvolvimento de habilidades, redução da pobreza apenas

FIGURA 4 – REDE INSTITUCIONAL LMIA



Fonte: Ina Pietschmann, Economista do Trabalho

para destacar alguns. Tais arranjos institucionais e redes são geralmente entendidos como um conjunto de acordos sobre a divisão das respectivas responsabilidades das agências envolvidas na coleta, compilação, análise e disseminação de LMI para apoiar o emprego e a governança trabalhista.

Os arranjos institucionais também incluem instituições governamentais envolvidas na implementação de políticas e/ou entidades não governamentais que apoiam a realização de estratégias e políticas governamentais. É crucial que os formuladores de políticas sejam incluídos, uma vez que, a menos que as análises e recomendações baseadas em estatísticas sólidas do trabalho e LMI sejam traduzidas em decisões e ações políticas, não faz muito sentido os esforços para produzir estatísticas e informações sobre o trabalho desde o início. A falta de mecanismos e processos que poderiam orientar a produção e o uso de estatísticas de trabalho e informações armazenadas em LMISs convencionais é exatamente o que fez e ainda faz com que esses LMISs tradicionais falhem.

Existem muitas maneiras de desenvolver um conjunto de arranjos institucionais modificáveis que permitem a vinculação efetiva de informações e análises, por um lado, e ações políticas, por outro. O desenho e a eficácia de tais arranjos são determinados por uma série de fatores, incluindo o papel

do governo na economia, o tipo de políticas previstas, o estado do sistema de educação e treinamento e o nível de desenvolvimento econômico.

Uma forma de um arranjo institucional direto é o estabelecimento de um Comitê Diretor do LMIA (também referido como Comitê de Coordenação Nacional) que é composto por formuladores de políticas, a agência nacional de estatísticas e outras partes interessadas importantes, incluindo organizações de trabalhadores e empregadores. Os arranjos institucionais corretos e o compromisso legalmente vinculante das partes envolvidas são vitais para qualquer ILMIS desempenhar com eficácia sua função analítica e de divulgação. Por exemplo, o acesso a estatísticas brutas do trabalho de agências de estatística, órgãos administrativos e outras entidades é a condição prévia para qualquer análise e divulgação eficazes de informação. Portanto, o ILMIS visa criar uma rede institucional de "compartilhamento de confiança e conhecimento" entre as entidades envolvidas, ao mesmo tempo que reconhece funções e responsabilidades distintas para produtores e usuários de LMI. O tipo e o número de entidades a serem envolvidas, etc., precisam ser identificados por cada país ao projetar um ILMIS que possa facilitar uma governança de emprego mais eficaz e eficiente.

## 4. ESTABELECENDO UM ILMIS – CONSIDERAÇÕES PRÁTICAS

Há muitas considerações que precisam ser levadas em consideração ao desenvolver um ILMIS Nacional eficaz que pode ser sustentado e gradualmente expandido para apoiar os formuladores de políticas e planejadores na tomada de decisões pró-emprego. Algumas das principais considerações serão explicadas nas seções a seguir.

De forma geral, pode-se dizer que, um ILMIS deve ser relevante no que diz respeito às necessidades dos usuários finais. Portanto, deve fornecer arranjos institucionais robustos que garantam a produção sustentada de estatísticas de trabalho relevantes, oportunas e representativas e ferramentas

analíticas e capacidades para permitir um LMIA significativo. O ILMIS não trata mais apenas de organizar a coleta de dados suficientes, como as abordagens anteriores do sistema de informação, mas da produção sistemática das estatísticas de trabalho necessárias e do estabelecimento de processos e mecanismos que podem permitir e apoiar uma governança de emprego eficaz. A construção de um ILMIS funcional é um projeto de longo prazo que requer forte política vontade e financiamento governamental garantido. Portanto, os governos precisam ser muito realistas com suas expectativas de curto prazo em relação ao retorno do investimento.

## 4.1 DESENHO DE ILMIS

A fase de projeto de um ILMIS envolve uma série de etapas cruciais. A experiência de países ao redor do mundo mostra que o processo de design do ILMIS é fundamental para o seu sucesso, pois apoia a construção de propriedade e ganha um alto nível de compromisso político. Idealmente, o processo deve ser facilitado por um partido independente ou externo ao governo para garantir objetividade e uma consideração imparcial das várias dificuldades que as partes interessadas no mercado de trabalho enfrentam, bem como suas necessidades e considerando os desafios gerais de governança do emprego na economia. O projeto ILMIS é um processo consultivo. Também pode ser facilitado pelo estabelecimento de uma equipe de trabalho no desenvolvimento de ILMIS. A equipe de trabalho ajudará a garantir o envolvimento das partes interessadas em um estágio inicial.

O projeto de um ILMIS começa com a realização de uma avaliação das necessidades do LMIA. O principal objetivo de tal avaliação é compreender as estruturas de governança existentes, pontos fortes e fracos em relação ao emprego coerente com base em evidências, mercado de trabalho e políticas e programas de desenvolvimento de competências.

A avaliação deve procurar mapear os mandatos, funções e responsabilidades existentes das principais partes interessadas do mercado de trabalho relacionadas com estatísticas de trabalho e produção, uso e intercâmbio de informações sobre o mercado de trabalho. O objetivo geral da avaliação é informar a arquitetura ILMIS mais apropriada em um determinado contexto. A avaliação LMIA deve sugerir recomendações claras para um planejamento ILMIS ideal com base nas análises dos resultados da avaliação. As recomendações também devem incluir:

1. Objetivos e metas políticas claras que o sistema deve informar e monitorar, grupo-alvo, métodos analíticos planejados, fontes de dados e resultados do ILMIS, considerações de software, bem como a configuração institucional do sistema, levando em consideração os arranjos existentes;
2. Uma proposta de treinamento e capacitação da Unidade ILMIS;
3. Uma proposta financeira.

#### CAIXA 1 – DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA LMIA NO PAQUISTÃO – START-UP

O objetivo do sistema de informação e análise do mercado de trabalho recém-criado é fornecer informações e análises atualizadas e oportunas, que podem ser usadas para a formulação de políticas e monitoramento do trabalho decente e outras políticas. O sistema LMI + (A) consiste em três componentes:

(1) Unidade de Informação e Análise do Mercado de Trabalho

(2) Arranjos institucionais

(3) Informações do mercado de trabalho e ferramentas de análise

(a) Ferramentas analíticas

(b) Ferramentas de relatórios

(1) A Unidade LMIA conta com uma equipe de profissionais juniores que trabalham no desenvolvimento de sistemas de informação e análise de políticas na área de emprego e trabalho. O pessoal está a ser formado tanto em regime de trabalho como fora do posto de trabalho em temas como a análise do mercado de trabalho e a utilização de software geral e específico para análise estatística e gestão de dados.

(2) Os arranjos institucionais permitem que a Unidade LMIA faça uma ponte eficaz entre a coleta de dados e a análise do mercado de trabalho, por um lado, e o emprego decente e a formulação de outras políticas, por outro. Esses arranjos começam a partir das ligações formais e informais da Unidade LMIA, uma vez que está localizada na configuração institucional do MOLM. Além disso, foi estabelecido um Painel Consultivo que reúne as partes interessadas do mercado de trabalho e os parceiros sociais. O Painel Consultivo analisa e planeja as atividades e resultados da Unidade em uma base regular e promove ligações entre a coleta de dados, análise e desenvolvimento de políticas em nível nacional e provincial. Desta forma, o Painel garante relevância política contínua, propriedade e sustentabilidade da Unidade.

(3) O sistema LMIA usa dois conjuntos de ferramentas, nomeadamente ferramentas analíticas e de relatórios. A abordagem que foi adotada em relação às ferramentas analíticas é começar com o desenvolvimento de uma base de dados nacional do LMIA contendo um número limitado de indicadores chave do mercado de trabalho. Esses indicadores foram identificados, produzidos e armazenados de acordo com os padrões internacionais e refletem as melhores práticas no desenvolvimento do LMIA. Com o tempo, este conjunto de indicadores será expandido em resposta à demanda por informações e à capacidade da Unidade LMIA de manter e atualizar o banco de dados. Com relação às ferramentas de divulgação e relatórios, a Unidade LMIA produz relatórios do mercado de trabalho regularmente. Desde o início do projeto, foram produzidos quatro relatórios.

Fonte: Sparreboom T.; Powell, M. (2009). "Informação e análise do mercado de trabalho para o desenvolvimento de competências", Employment Working Paper No. 27 (Genebra, OIT).

Os cenários possíveis para um ILMIS devem ser discutidos durante um workshop conjunto de design do LMIA. O workshop de design também deve concordar com as instituições que devem formar a rede central de produtores e usuários de ILMIS e suas funções e responsabilidades em relação ao LMIA.

É necessário sinalizar que o ILMIS básico deve ser mantido muito enxuto e leve. Os países devem evitar por todos os meios, envolver muitas instituições e partes, especialmente nos estágios iniciais da formação de uma rede. ILMIS são como árvores; suas filiais crescem gradualmente com força crescente por meio de capacidades analíticas aprimoradas da Unidade ILMIS, melhorias nas estatísticas de trabalho e necessidades de políticas crescentes. Assim, se um ILMIS for construído do zero, em um contexto de experiência limitada com informações e análises do mercado de trabalho,

é recomendável estabelecer primeiro um sistema central (LMIA de primeiro nível) que se baseie em um conjunto limitado de indicadores-chave. Mesmo para sistemas operacionais, é essencial que a capacidade adequada do LMIA seja continuamente desenvolvida para supervisionar todas as atividades do sistema e permitir o movimento para análises mais sofisticadas.

Os profissionais do mercado de trabalho em todo o mundo identificaram que a “fórmula certa” para o envolvimento institucional é o principal fator de sucesso no estabelecimento de ILMIS em funcionamento. Ele atua como uma engrenagem integral para garantir que todo o mecanismo funcione de forma otimizada. A hospedagem da Unidade ILMIS geralmente segue os modelos de política e planejamento que os países aplicam.

## 4.2 IDENTIFICAR A ARQUITETURA INSTITUCIONAL

Ao considerar a arquitetura institucional de um ILMIS e especialmente ao tentar encontrar a melhor instituição para incorporar uma Unidade ILMIS, para supervisionar o trabalho do sistema, várias abordagens podem ser eminentes que se relacionam a fatores como o nível de desenvolvimento do país e o ângulo de antecipação reformas de mercado e modelos de política aplicados.

Muitas economias emergentes ainda presumem que investimentos pesados no desenvolvimento de habilidades (oferta de trabalho) acabarão se traduzindo em resultados positivos no mercado de trabalho (oportunidades de renda decentes e produtivas). Nesses países, o LMIA é usado predominantemente para orientar a tomada de decisões dentro da entidade que se preocupa com o planejamento da mão de obra e/ou desenvolvimento de habilidades. Normalmente, a Unidade ILMIS seria hospedada nessas instituições. Uma das princi-

pais deficiências dessa abordagem é que muitas vezes negligencia a realidade dos mercados de trabalho. Em contraste com a abordagem de desenvolvimento de mão de obra e habilidades que enfatiza a produção de LMIA para apoiar principalmente intervenções do lado da oferta, está a abordagem do lado da demanda, em que um órgão governamental preocupado com o desenvolvimento do setor privado ou o setor privado hospeda a Unidade ILMIS. Essa abordagem geralmente requer o LMIA para orientar o investimento e as estratégias e políticas de desenvolvimento do setor, bem como o desenvolvimento de habilidades orientadas pela demanda nos locais de trabalho. Como se pode imaginar, esta abordagem frequentemente fica aquém de informar e monitorar a decência do emprego, direitos dos trabalhadores, integração no mercado de trabalho e inclusão para apenas destacar algumas questões.

A abordagem mais comum e amplamente percebida como a “ótima” para estabelecer o ILMIS é incorporar a Unidade do ILMIS ao Ministério do Trabalho ou a qualquer outra entidade governamental cujo âmbito esteja nas estratégias, políticas e planejamento de emprego. No entanto, em muitos países africanos, o Ministério do Trabalho está principalmente preocupado com a administração das normas trabalhistas (mão de obra governança do emprego) e não possui mandato formal para lidar com a governança do emprego.

Esta responsabilidade está ausente ou é do Ministério das Finanças e/ou Desenvolvimento Económico. Em outros países, é cumprido por uma Autoridade de Planejamento Nacional, o Gabinete do Primeiro-Ministro ou similar. Portanto, a avaliação do projeto do ILMIS deve revisar os mandatos institucionais, as estruturas políticas e as capacidades dos países para determinar a melhor “casa” para hospedar uma Unidade do ILMIS.

Os ILMIS são predominantemente projetados para apoiar a governança nacional de empregos. Se os países não tiverem uma estratégia, política ou programa de emprego claro, seria aconselhável promover tais padrões de governança de emprego e produzir um LMIA que possa informar seu desenho. A criação de uma estratégia de emprego bem informada deve basear-se em setores com elevado potencial de crescimento do emprego para acelerar o ritmo de criação de empregos. As estratégias de emprego bem-sucedidas também exigirão cruzar os silos tradicionais dentro dos governos e construir pontes entre os órgãos governamentais nacionais e locais.

## 4.3 FORTALECENDO AS ESTATÍSTICAS NACIONAIS DE TRABALHO

Estatísticas sólidas do trabalho são a pré-condição necessária para uma análise oportuna e atualizada das informações do mercado de trabalho que ajudará a monitorar e orientar as políticas e programas estaduais de emprego e desenvolvimento de recursos humanos. Uma vez que os Escritórios Nacionais de Estatísticas (NSOs) são os produtores centrais das estatísticas nacionais do trabalho, será inevitável orientar sua produção de estatísticas do trabalho. Em muitos países, os NSOs são deixados para lidar com a produção de estatísticas de trabalho, devido à falta de demanda de usuários e orientação técnica na área. A produção de estatísticas trabalhistas de acordo com os padrões de estatísticas trabalhistas internacionalmente aceitos (ICLS) é frequentemente negligenciada e permanece em último lugar na lista de prioridades, especialmente em países onde os escritórios de estatística sofrem de insuficiência crônica de fundos. Os indicadores do mercado de trabalho compostos são muitas vezes limitados à participação da força de trabalho e às taxas de emprego e desemprego apenas.

As estratégias e políticas para promover o emprego inclusivo e o crescimento rico em empregos, bem como a mudança estrutural na economia, exigirão estatísticas de trabalho dedicadas e sistemáticas sobre a oferta, bem como sobre o lado da demanda do mercado de trabalho, que vão além dos números tradicionais de emprego, desemprego e subutilização/taxas, mas capturando:

- I. Todas as dimensões relevantes de trabalho/emprego (incluindo formação/formação, condições de trabalho, proteção social, seguridade social, diálogo social, negociação coletiva, etc. e
- II. Todas as pessoas, incluindo trabalhadores de produção própria, a força de trabalho potencial, trabalhadores migrantes e crianças trabalhadoras, para apenas destacar alguns.
- III. Informações de alta qualidade sobre o desempenho do setor privado, incluindo oportunidades de emprego, salários, oferta de habilidades, tributação e desafios de administração do trabalho, etc.

Para enfrentar os desafios de monitorar as mudanças na natureza do trabalho e do emprego, os Estatísticos do Trabalho de todo o mundo (como parte da Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho<sup>32</sup>) elaboraram e endossaram os padrões de estatísticas do trabalho que fornecem a espinha dorsal para essa análise. A Pesquisa da Força de Trabalho, uma pesquisa domiciliar dedicada, é um padrão de estatísticas de trabalho. Os conceitos e definições relativos às estatísticas de trabalho, emprego e subutilização, conforme endossado pela 19ª ICLS, são projetados para aplicação em Pesquisas Nacionais de Força de Trabalho (LFS).<sup>33</sup>

Os LFS estão alinhados com os limites do SNA e garantem a representatividade das atividades econômicas nos principais setores econômicos. Quando coletados em diferentes pontos no tempo, o LFS fornece a base para monitorar situações atuais, mudanças e tendências na estrutura do mercado de trabalho (com mudanças de emprego de setores de produtividade mais baixa para mais alta) e a situação do emprego, que pode ser analisada em conexão com outros fenômenos econômicos e sociais. Além disso, pesquisas sobre a força de trabalho são a principal fonte de informação para capturar a atividade econômica informal, coletar informações necessárias para informar as intervenções de Desenvolvimento do Capital Humano e podem ajudar a aproximar a demanda de trabalho, informação que é crucialmente necessária, especialmente em países com uma grande economia informal. Estatísticas específicas do LFS são indispensáveis para países que sofrem de grandes desigualdades no mercado de trabalho, desequilíbrios e crescimento sem empregos. Pesquisas sobre força de trabalho bem elaboradas e dedicadas ajudaram países em todo o mundo a reduzir seus custos de transição para uma situação de renda média e alta.

Outras fontes de estatísticas de trabalho, como censos populacionais, pesquisas domiciliares multiuso, pesquisas de estabelecimentos ou registros administrativos (por exemplo, registros de serviços de emprego) diferem em escopo, cobertura, unidades de medida ou métodos de coleta de dados. Dado que quaisquer políticas são tão boas ou tão ruins quanto as evidências em que foram construídas, o ILMIS deve se concentrar fortemente na melhoria, padronização e simplificação da produção de estatísticas do trabalho.

Um primeiro passo nessa direção seria o desenho de um Quadro Nacional de Estatísticas do Trabalho para melhor organizar a produção e disseminação das estatísticas do trabalho nos países. Tal estrutura precisa reconhecer as necessidades analíticas para informar os documentos de planejamento estratégico voltados para a governança do mercado de trabalho e tem um abrangente para ser uma parte integrada do Sistema Nacional de Estatística. Da mesma forma, se os países ainda não tiverem um programa específico de Pesquisa da Força de Trabalho em vigor, o Escritório Nacional de Estatística deve receber apoio para o desenho e implementação do mesmo.

Para todos os países que ainda não têm uma Pesquisa da Força de Trabalho dedicada, seria recomendado projetar e executar essa pesquisa pelo menos uma vez por ano. Para os países que já têm uma pesquisa da força de trabalho em vigor, sua adaptação aos métodos de amostragem de primeira linha ampliou o tamanho da amostra para capturar a diferença do mercado de trabalho regional, a adoção dos padrões mais recentes do ICLS são áreas que devem ser promovidas, bem como o aumento de suas frequências de implementação, para exemplo de 'ad-hoc' para 'anual' ou de 'anual' para 'trimestral'. Outro ponto também muito importante na maioria dos países é o aprimoramento dos mecanismos e processos de avaliação estatística e de controle de qualidade.

Outros Gabinetes Nacionais de Estatística devem ser apoiados no desenvolvimento de estatísticas do lado da procura do mercado de trabalho. Isso poderia envolver o estabelecimento de um repositório de negócios e pesquisas regulares sobre as necessidades de competências das empresas por setores econômicos e para ocupações ou famílias ocupacionais. O principal objetivo de um inquérito com base nas necessidades de competências do estabelecimento é obter dados diretamente das empresas sobre o perfil de competências dos seus funcionários, quaisquer carências ou barreiras, a extensão e natureza das suas vagas e o perfil exigido dos candidatos em termos de competências e outras qualidades, bem como a situação de formação atual e as suas necessidades de formação futuras. A pesquisa pode ser realizada anualmente cobrindo um setor-alvo a cada ano.

<sup>32</sup> A Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (ICLS) é um veículo para o estabelecimento de padrões nas estatísticas do trabalho e é organizada pela OIT a cada cinco anos.

<sup>33</sup> OIT, 19ª Resolução do ICLS sobre estatísticas de trabalho, emprego e subutilização, Genebra, 2013, para. 67a

Além disso, os inquéritos aos estabelecimentos sobre emprego e rendimentos são geralmente considerados como elementos essenciais de um programa estatístico nacional sobre inquéritos aos estabelecimentos relacionados com o trabalho e, por isso, devem ser encorajados. Frequentemente, há uma necessidade urgente de aprimorar as práticas de divulgação e as relações com os usuários. Além das melhorias e expansão das pesquisas nacionais que coletam estatísticas de trabalho

regularmente, os registros administrativos do lado da oferta e demanda de trabalho de instituições selecionadas no ILMIS devem ser refinados. Deve-se dar grande ênfase aos registros administrativos relacionados ao desenvolvimento de habilidades e à previdência social e ao pagamento de impostos nos setores. Essas informações podem ser derivadas de estudos especiais de registros institucionais.

## 4.4 FORTALECENDO A CAPACIDADE, FERRAMENTAS E PRODUTOS DA LMIA

Muitos políticos, economistas e pesquisadores presumem que as estatísticas trabalhistas e outras informações sobre os mercados de trabalho estão prontamente disponíveis em várias fontes ou podem ser facilmente coletadas, se necessário. No entanto, a realidade prova de forma diferente. A recolha sistemática de estatísticas laborais relevantes e representativas e de informação sobre a situação do mercado de trabalho tem de ser iniciada por analistas e investigadores do mercado de trabalho que procuram compreender a dinâmica e tendências do mercado de trabalho. Esses economistas ou analistas do mercado de trabalho treinados são difíceis de encontrar na maioria das economias emergentes. Portanto, isso significa que é necessário um grande investimento na construção da capacidade do LMIA e nas ferramentas analíticas. Além disso, o LMIA e as tendências devem ser disponibilizados aos atores relevantes do mercado de trabalho.

O estabelecimento desta cadeia de produção do LMIA, e todas as atividades relacionadas, acarreta um custo substancial para os governos que precisará ser considerado. Isso exigirá um alto nível de compromisso político e dedicação para enfrentar os desafios da governança do emprego. É certo que os investimentos serão recompensados, uma vez que as informações e análises do mercado de trabalho contribuem significativamente para a redução dos custos de transação de setores de menor para maior produtividade, salários e rendimentos. É amplamente conhecido que a informação e análise do mercado de trabalho (LMIA) orienta políticas baseadas em evidências que podem ajudar os mercados de trabalho a operar de forma mais eficiente e, assim, melhorar os resultados do mercado de trabalho.

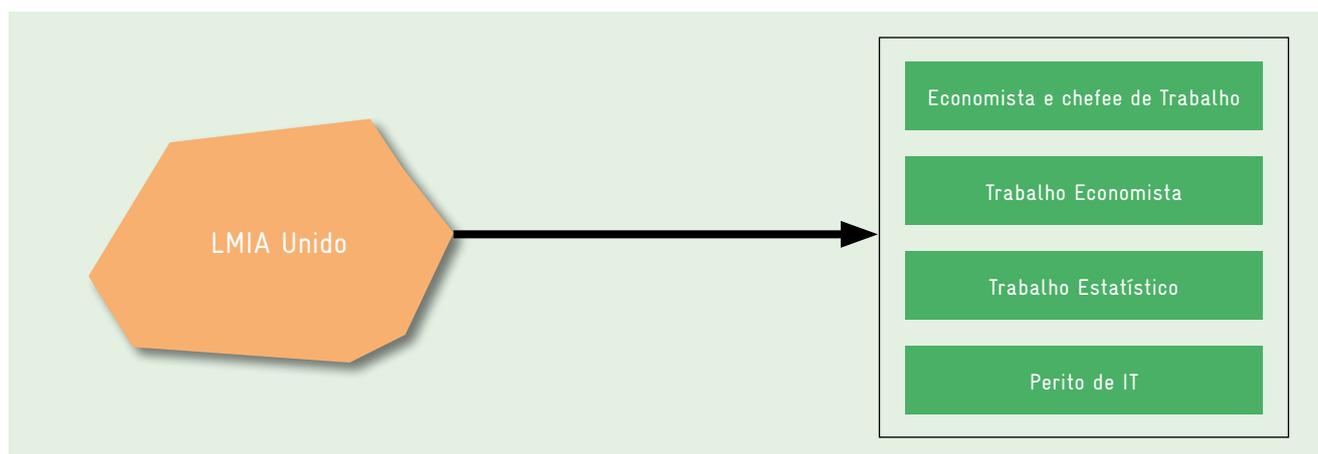
## 4.4.1 APOIAR A CRIAÇÃO DE UMA UNIDADE ILMIS

Os sistemas ILMIS enfatizam fortemente o estabelecimento da capacidade analítica e das ferramentas que orientam e coordenam a produção das estatísticas e informações de trabalho necessárias e levarão a produtos LMIA valiosos para orientar os atores do mercado de trabalho. Uma parte importante do trabalho de desenvolvimento do ILMIS inicial deve se concentrar no estabelecimento de uma Unidade de ILMIS sólida com um mandato claro e dotado de experiência bem treinada no mercado de trabalho. A unidade seria responsável por realizar atividades-chave para estabelecer um sistema ILMIS central, como a compilação de estatísticas representativas do trabalho, o estabelecimento de um banco

de dados de referência do LMIA apropriado, a produção de relatórios regulares do mercado de trabalho e a disseminação de informações e análises ao mesmo tempo em que colabora estreitamente com as partes interessadas do mercado de trabalho, agências de estatística e instituições de pesquisa.

O 'lar' ideal para tal Unidade ILMIS dependerá de uma série de fatores. Um dos objetivos da avaliação das necessidades do LMIA (seção 4.1) é propor a posição certa na estrutura organizacional/institucional do governo.

FIGURA 5 – EXEMPLO DE ESTRUTURA DE UMA UNIDADE SIIMT BÁSICA



Fonte: Ina Pietschmann, Economista do Trabalho

Existem vários outros fatores cruciais que precisam ser considerados ao tentar configurar e manter uma Unidade ILMIS. O mais importante é o seguinte:

1. A Instituição que hospeda a Unidade ILMIS deve ter um mandato claro para coordenar a Estratégia Nacional de Emprego e/ou Emprego ou qualquer outra estrutura de política relacionada à governança de emprego;
2. O financiamento para a Unidade ILMIS deve ser garantido;
3. A Unidade ILMIS deve ser uma divisão independente com um mandato claro e responsabilidade de:
  - Coordenar a concepção, componentes e funções de um sistema nacional de informação e análise do mercado de trabalho ILMIS;
  - Estabelecer e manter uma base de dados de referência do LMIA (LMIS clássico) para permitir a análise das tendências do mercado de trabalho e para apoiar a divulgação dos resultados;
  - Coordenar o estabelecimento e operacionalização de ferramentas analíticas relevantes (Seção 4.4.3)

- Utilizar ferramentas analíticas para produzir o LMIA regular, como resumos trimestrais do LMIA e relatórios anuais do LMIA, e distribuí-los amplamente;
  - Organizar e presidir reuniões regulares do Comitê de Coordenação/Direção do LMIA com as principais partes interessadas e parceiros de implementação para facilitar a concepção e implementação de uma estratégia nacional de emprego/trabalho e políticas e programas relacionados;
  - Ser o ponto focal para perguntas sobre a situação e tendências do mercado de trabalho.
4. A Unidade ILMIS precisa ser estabelecida de forma que possa ser facilmente transferida entre as instituições, caso ocorram mudanças na estrutura organizacional.
  5. A Unidade ILMIS deve ter cargos de funcionários públicos permanentes que façam parte do esquema de funcionários públicos para evitar alta rotatividade de pessoal e/ou perda de capital humano construído no LMIA.
- Uma Unidade ILMIS deve ter pelo menos um ou dois economistas do trabalho treinados e pelo menos um estatístico do trabalho e um especialista em tecnologia da informação (TI).

## 4.4.2 ESTABELECENDO UM COMITÊ DE DIREÇÃO (COORDENAÇÃO) DE LMIA OU COMITÊ DE COORDENAÇÃO NACIONAL

Sob a égide do ILMIS, é vital estabelecer um Comitê de Coordenação do LMIA ou Unidade de Coordenação Nacional do LMIA como instrumento chave para reunir diferentes partes interessadas do mercado de trabalho e facilitar o intercâmbio institucional relacionado ao LMIA. A função principal do Comitê Diretivo ou Unidade de Coordenação Nacional do LMIA é orientar a produção de análises de informações do mercado de trabalho necessárias para os vários formuladores de políticas e planejadores chave para coordenar os recursos e evitar a duplicação de esforços. Em, pelo menos, reuniões trimestrais, as necessidades analíticas das partes serão discutidas, relatórios, resumos e boletins do LMIA serão apresentados e explicados ao usuário imediato para maximizar sua utilidade para a formulação de políticas. Direcionados por necessidades analíticas, os esforços conjuntos do Comitê Diretivo do LMIA ajudarão a fortalecer as estatísticas de trabalho, incluindo a qualidade dos dados administrativos que são produzidos por vários atores. Serão introduzidas novas idéias sobre como estender a produção de estatísticas administrativas do trabalho que atenderão aos requisitos. O Comitê Técnico do LMIA desempenha um papel essencial no apoio ao desenho e implementação de uma Estrutura Nacional de Estatísticas do Trabalho.

O Comitê Diretivo do LMIA deve conduzir seminários e workshops frequentes que discutam as estatísticas de trabalho relevantes e as necessidades analíticas dos membros do Comitê e ajudar a reunir um entendimento comum das questões e compromisso com uma colaboração entre agências que pode coordenar a coleta, análise e disseminação do mercado de trabalho informações de uma ampla gama de ministérios e instituições do mercado de trabalho. Os seminários e workshops do LMIA devem desenvolver a capacidade operacional e o conhecimento para facilitar a governança de emprego eficaz.

O Comitê Diretivo do LMIA fornece uma influência estabilizadora sobre os conceitos e direções do LMIA que são estabelecidos e mantidos com uma visão visionária. O Comitê Diretivo fornece uma visão sobre as estratégias de longo prazo em apoio aos mandatos legislativos. Os membros do Comitê garantem que os objetivos do LMIA estão sendo tratados de forma adequada. O Comitê Diretor também facilitará o estabelecimento de Memorando de Entendimento entre instituições que concordam sobre mecanismos para acessar estatísticas trabalhistas e regular o intercâmbio de informações.

## 4.4.3 ESTABELEECER FERRAMENTAS E PRODUTOS ANALÍTICOS

Da mesma forma, como muitos políticos, economistas e pesquisadores acreditam que as estatísticas do trabalho e outras informações sobre os mercados de trabalho estão prontamente disponíveis para uso, o segundo mito é que as estatísticas do trabalho podem ser diretamente traduzidas em políticas. Esse equívoco contribui em grande parte para o mau funcionamento dos mecanismos e processos de governança de emprego em muitos países.

Para capturar as realidades e dinâmicas do mercado de trabalho em constante mudança em sua complexidade, são necessárias habilidades e ferramentas analíticas que são feitas sob medida para atender a necessidades políticas específicas.

As necessidades de política e requisitos analíticos determinam o tipo e o volume das estatísticas de mão de obra exigidas para o LMIA. Em outras palavras, os tomadores de decisão devem entender que quando se trata de governança do trabalho e do emprego, não se trata apenas da quantidade de estatísticas de trabalho que podem ser coletadas, compiladas e armazenadas, mas sobre as análises do mercado de trabalho, capacidades analíticas e ferramentas que devem ser executado continuamente para compreender as restrições vinculativas ao emprego. As necessidades analíticas também determinarão em grande parte a configuração institucional que confina o ILMIS.

### 4.4.3.1 INDICADORES ANALÍTICOS

Os indicadores são a ferramenta analítica mais proeminente do LMIA. A análise de indicadores é uma técnica analítica estruturada usada na análise de informações do mercado de trabalho. Ele usa estatísticas de trabalho para expor tendências e identificar mudanças importantes em uma área de assunto, ajudando o analista a fornecer inteligência de mercado de trabalho baseada em evidências com vies cognitivo reduzido. Os indicadores são, portanto, a base para a leitura dos sinais sobre a situação do mercado de trabalho. Para uma sinalização significativa do mercado de trabalho, são necessários indicadores que ajudem no monitoramento. As seguintes áreas são de relevância direta para a compreensão da estrutura do mercado de trabalho e para informar o desenvolvimento de habilidades:

- Tendências de emprego (por ocupação, setor, status, informalidade no emprego para determinados grupos-alvo e área geográfica);
- Tendências de desemprego ou subutilização (por ocupações/competências e níveis de realização educacional para determinados grupos-alvo e área geográfica);
- Tendências e níveis de realização educacional/treinamento de TVET/desenvolvimento de habilidades na força de trabalho para determinados grupos-alvo e área geográfica;
- Tendências de salários e rendimentos;
- Contribuição do emprego para o PIB por diferentes setores econômicos/grupos-alvo/áreas geográficas;
- Natureza do emprego por tipo/dimensão da empresa;
- Cargos/vagas/conjuntos de tarefas/termos de emprego categorizados por ocupação, status de emprego, requisitos de educação/habilidades e tipo de negócio
- Cargos vagos (por setor, ocupação, localização)
- Cargos preenchidos (curto prazo, sazonal; trabalho voluntário, informal)
- Cargos preenchidos (por condição de trabalho/por exemplo, cobertura de seguridade social)

Os indicadores da força de trabalho, como um subgrupo de indicadores do mercado de trabalho, fornecem informações sobre a natureza do trabalho e do emprego da população economicamente ativa (oferta) envolvida, incluindo informações ocupacionais, setoriais e da situação de emprego e salários, que podem ser usado como ponto de partida para avaliar as necessidades de habilidades.

Os principais indicadores da força de trabalho são idealmente construídos com base em Pesquisas anuais da força de trabalho. Embora outras pesquisas domiciliares possam fornecer informações para indicadores da força de trabalho, seus valores são menos precisos devido ao fato de que outras pesquisas domiciliares não se dedicam exclusivamente a compreender os mercados de trabalho. O fato de as pesquisas

domiciliares geralmente serem realizadas a cada 3 ou 5 anos dificulta o monitoramento das mudanças oportunas na composição e estrutura do mercado de trabalho. Os indicadores-chave para capturar as tendências baseadas nas empresas na criação de empregos e requisitos variam de vagas abertas a preenchidas em setores e ocupações, salários para certas ocupações, pensão ou cobertura de saúde e tipo de contrato de funcionários, apenas para destacar alguns. Como parte do desenho do ILMIS, os países terão que definir um conjunto de indicadores-chave do mercado de trabalho que serão necessários para uma análise que possa informar e monitorar a política identificada e os objetivos de planejamento. Uma boa coleção de indicadores para escolher são os indicadores de trabalho decente da OIT.<sup>34</sup>

### 4.4.3.2 ABORDAGENS E FERRAMENTAS LMIA

O quadro das tendências do mercado de trabalho com base em um conjunto de indicadores pode ser complementado e aprofundado usando uma variedade de outras abordagens ou métodos analíticos voltados especialmente para informar o desenvolvimento de habilidades. Alguns estão listados na Figura 6. Entre essas abordagens está o método de modelagem econométrica com base em indicadores do mercado de trabalho. Deve ser destacado que a modelagem econométrica é o método mais sofisticado capaz de fornecer informações em toda a economia, detalhadas, quantitativas e consistentes sobre as necessidades futuras de qualificação, no entanto, requer estatísticas de trabalho muito fortes e robustas ao longo do tempo e um alto nível de capacidade analítica para levar a resultados significativos para o planejamento de mão de obra. Em países sem estatísticas de trabalho anuais abrangentes, representativas, atualizadas e oportunas, outras abordagens de métodos múltiplos, como a antecipação de habilidades,<sup>35</sup> serão muito mais significativas para orientar os formuladores de políticas e planejadores.

Em países com uma grande economia informal, a coleta de informações representativas de vagas baseadas em empresas por meio do censo nacional de estabelecimentos e pesquisas de empresas costuma ser um grande desafio para os estatísticos. Os registros de vagas desempenham um papel vital na compreensão dos padrões de contratação mensal e/ou sazonal. Portanto, abordagens alternativas do LMIA são necessárias para entender as tendências de vagas. Uma dessas abordagens é um barômetro de vacância; ele coleta informações de anúncios de vagas de forma sistemática e constante. A análise de tais anúncios de vagas pode ser uma ferramenta valiosa para prever a demanda de contratação em certas áreas geográficas, setor e para grupos ocupacionais específicos e, assim, ajudar a equilibrar a oferta e a demanda de mão de obra/qualificação.

<sup>34</sup> OIT. 2013. Indicadores de trabalho decente disponíveis em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf)

<sup>35</sup> OIT (2015). "Nota de orientação – Antecipando e combinando habilidades e empregos" Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_534307.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534307.pdf)

FIGURA 6 – VISÃO GERAL DAS FERRAMENTAS COMUNS DA LMIA PARA APOIAR O DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES

Ferramentas LMIA	Benefícios	Limitações	Saídas	Recursos
Sinalização com base em indicadores do mercado de trabalho derivados de estatísticas de trabalho	Simple, fácil de fazer e atualizar	Grande dependência de estatísticas trabalhistas nacionalmente representativas Requer habilidades analíticas muito boas	Tendências gerais na oferta e procura de competências	Conhecimento estatístico e analítico Dados de série temporal de
Modelagem econométrica	Se bem mantida uma visão geral e previsão consistentes	Muitos dados dependiam, eram muito caros, demorados, muito difíceis de manter	Projeções de demanda e oferta por ocupação e indústria	Alta expertise em econometria Forte dependência de estatísticas nacionais quantitativas (SNA, LFS)
Pesquisa de necessidades de treinamento baseado em empresas	Estatísticas mais específicas com base na empresa Meios eficientes para prever mudanças na demanda de habilidades	Limitada a certos setores, Muito caro, depende de percepções, depende da disposição dos empregadores em compartilhar informações	Necessidades de habilidades específicas em empresas selecionadas	Atuação no desenvolvimento e análise de pesquisas Precisa ser projetado e implementado em conjunto com o NSO
Estudos e avaliações especiais, como análise de taxa de retorno, estudos de rastreadores	Fornecer informações para habilidades específicas	Muito caro, vinculado a uma instituição de ensino/treinamento específica	Específico do assunto/qualitativo fatores de demanda e oferta	Expertise em estudos especializados
Estudos do setor (em grande parte com base na análise de dados secundários)	Abordagem abrangente para entender os diferentes fatores que impulsionam a demanda por habilidades	Visão parcial, prova cara em vista da escassez e habilidades analíticas específicas do setor	Dados específicos do setor sobre demanda	Experiência em análise quantitativa e qualitativa de questões de competências
Índice de oportunidades de emprego/ barômetro de vagas	Dá uma visão sobre a mudança na demanda	Cobertura limitada de empresas menores, uso intensivo de recursos	Lista de demanda de habilidades com base nas vagas.	Relatos de jornais locais
Uso de registros administrativos	Baixo custo, dados prontamente disponíveis	Limitado aos dados disponíveis, acesso oportuno aos dados, problemas de incomparabilidade, cobertura limitada	Informações de demanda e fornecimento limitadas a fins administrativos	Homem-hora para compilação de dados administrativos e armazenamento

Fonte: Adaptado de Sparreboom, T. e Powell, M. (2009). Informação e análise do mercado de trabalho para o desenvolvimento de competências. Documento de Trabalho sobre Emprego nº 27 (Genebra, OIT).

### 4.4.3.3 BANCO DE DADOS DE REFERÊNCIA E SOFTWARE LMIA

As novas tecnologias da informação oferecem grandes oportunidades para armazenar e organizar informações de forma que possam apoiar uma análise abrangente do mercado de trabalho e facilitar sua ampla divulgação para as partes interessadas e as partes interessadas no mercado de trabalho. O projeto de um banco de dados de referência baseado na web, para LMIA e plataforma de informações, deve ser considerado como parte do desenvolvimento do ILMIS. Esse banco de dados de referência, que está intimamente relacionado a um LMIS clássico, deve ser mantido pela Unidade ILMIS. Seu design e conteúdo devem ser orientados pelos vários produtores e usuários de informações e análises do mercado de trabalho que estão vinculados ao Comitê Diretivo do LMIA. Se vinculado a um escritório de serviço público de emprego, o LMIS poderia ser expandido por um recurso para permitir a correspondência de empregos durante o registro de candidatos a emprego e vagas.

Uma questão frequentemente levantada é a escolha do software apropriado para suportar os bancos de dados e ferramentas de referência do LMIA. É necessário entender que o LMIA, como tal, depende de vários softwares estatísticos para permitir o processamento de microdados e análises. Esse software pode variar de pacotes de análise estatística padrão, como SPSS ou SATA, a software que foi desenvolvido para fins específicos, como a previsão de indicadores econômicos e do mercado de trabalho. A disseminação de informações e análises do mercado de trabalho frequentemente envolve o uso de software específico para projetar e manter sites, publicar informações e assim por diante. Portanto, em vez de uma única solução de produto de software abrangente, o software aplicado para LMIA é melhor visto como uma coleção de aplicativos que são usados para vários fins em níveis variados.

### 4.4.3.4 PRODUTOS LMIA

Como parte do desenho do ILMIS e da definição dos mandatos, funções e responsabilidades institucionais, a Unidade do ILMIS deve se comprometer a produzir uma variedade de produtos LMIA. Esses produtos podem cobrir resumos trimestrais do LMIA sobre vários tópicos de relevância e relatórios anuais de tendências de emprego.

Um cronograma de disseminação e estratégia de comunicação deve ser desenvolvido pela Unidade ILMIS, considerando as necessidades do usuário, em estreita colaboração com o Comitê Diretor do LMIA ou Unidade de Coordenação Nacional.

## 4.4.4 AUMENTAR A CAPACIDADE ANALÍTICA

Uma vez que a Unidade ILMIS no centro do ILMIS se torne operacional, haverá uma grande necessidade de treinamento em análise do mercado de trabalho com base em microdados de pesquisas de força de trabalho (LFS) e outras fontes de estatísticas oficiais para conduzir a sinalização regular. Os funcionários da Unidade ILMIS precisam ter confiança no tratamento de microdados de várias fontes e na construção de indicadores com base em padrões de estatísticas internacionais, desagregar, cruzar tabulações e analisar estatísticas e informações. A Unidade ILMIS também deve ser treinada em economia do trabalho em geral para

compreender a estrutura da política, responsabilidades institucionais e funções para apoiar sua informação, implementação, monitoramento e avaliação. O treinamento do LMIA também deve ser fornecido a outras partes interessadas, especialmente aos usuários do LMIA para permitir que os resultados sejam efetivamente canalizados para políticas e atividades. O treinamento deve ser realizado continuamente no local de trabalho e fora dele. Isso também incluiria treinamento feito sob medida para o pessoal dos centros de serviços públicos de emprego na utilização do LMIA para fins de correspondência de empregos.

## 5. CONFIGURANDO UM ILMIS 'BÁSICO' – EXEMPLOS

### 5.1 EXEMPLO – LISTA DE VERIFICAÇÃO DE ATIVIDADE

- 1  Realizar uma avaliação das necessidades do LMIA
- 2  Desenvolver uma arquitetura ILMIS voltada para objetivos políticos claros durante as consultas governamentais de alto nível
- 3  Escreva um relatório que descreva a arquitetura ILMIS e permita que as partes envolvidas concordem com seu desenho
- 4  Estabelecer mandatos institucionais adequados e arranjos entre as partes interessadas do mercado de trabalho para apoiar o funcionamento do ILMIS
- 5  Estabelecer uma unidade ILMIS
- 6  Desenvolver Memorando de Entendimento (MoU's) para apoiar a colaboração e troca de informações entre várias instituições, se necessário
- 7  Estabelecer um Comitê de Direção Técnica do LMIA que se reunirá pelo menos trimestralmente para orientar a produção e apoiar a disseminação do LMIA
- 8  Desenvolver uma estratégia de monitoramento do mercado de trabalho, incluindo resultados analíticos específicos (relatórios, etc.)
- 9  Criar consenso sobre estatísticas e informações necessárias para construir um conjunto de indicadores-chave do mercado de trabalho selecionados regularmente para permitir a análise de tendências
- 10  Apoiar a concepção ou atualização de um Programa Nacional de Pesquisa da Força de Trabalho
- 11  Apoiar a concepção de um quadro nacional de estatísticas do trabalho e a sua implementação gradual
- 12  Chegue a um acordo sobre uma lista dos principais indicadores do LMIA necessários para a análise que podem orientar a realização dos objetivos da política
- 13  Apoiar o estabelecimento de um banco de dados de referência LMIA baseado online (LMIS)
- 14  Apoiar o projeto e implementação de ferramentas analíticas para apoiar LMIA
- 15  Desenvolver um plano para apoiar a capacidade técnica e infraestrutura para coletar, analisar e divulgar estatísticas e informações apropriadas
- 16  Produzir e divulgar estatísticas, informações e análises trabalhistas de acordo com o plano
- 17  Organizar workshops e/ou seminários regulares de alto nível para apresentar os resultados do LMIA e discutir as necessidades analíticas com os formuladores de políticas
- 18  Desenvolva uma estratégia de comunicação para produtos LMIA

Fonte: Ina Pietschmann, Economista do Trabalho

## 5.2 EXEMPLO – PRIMEIROS PASSOS PARA ESTABELEECER UM SISTEMA LMIA ‘BÁSICO’ (PRIMEIRO ANO)

Etapas	Saída quantificada
1. Realizar avaliação LMIA	Avaliação LMIA
2. Realizar workshop para identificar a estrutura de um sistema LMIA nacional e sua estratégia de desenvolvimento.	projeto do sistema LMIA disponível
3. Organizar um workshop para identificar os principais indicadores do mercado de trabalho e fornecer a transferência de conhecimento do LMIA para as principais partes interessadas identificadas.	Lista de indicadores do mercado de trabalho disponíveis
4. Estabeleça a Unidade ILMIS de acordo com a necessidade, conforme identificado no projeto do sistema LMIA	Unidade ILMIS disponível com o mandato nacional para ser responsável pela produção de LMIA oportunos e atualizados
5. Rascunho de relatório que descreve o design do sistema LMIA, incluindo os principais participantes do mercado de trabalho e indicadores das várias fontes de estatísticas de trabalho identificadas	Relatório que descreve o design do sistema LMIA
6. A Unidade ILMIS revisa os dados e metadados do LFS e produz indicadores/tabelas analíticas com base nos micro arquivos do LFS disponíveis (para os anos disponíveis)	Conjunto de tabelas estatísticas disponíveis para análise de tendência inter-relacionada de dados LFS
7. Organizar e conduzir reuniões trimestrais do Comitê de Coordenação Nacional do LMIA e/ou reuniões do Comitê de Direção Técnica do LMIA para fornecer transferência de conhecimento na área de LMIA, discutir questões analíticas e o projeto das ferramentas de coleta/compilação de dados administrativos necessários.	Comitê de Coordenação Nacional Ativo e Comitê de Direção Técnica LMIA estabelecidos
8. Treinamento e orientação no trabalho para a Unidade ILMIS sob o MCLS sobre: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceitos de estatísticas de trabalho/padrões ICLS</li> <li>- Indicadores analíticos do mercado de trabalho relevantes para o LFS</li> <li>- Software estatístico aplicado necessário (STATA e ADePT) para programar e produzir tabelas de estatísticas de trabalho</li> <li>- Redação analítica</li> <li>- Política de emprego e áreas de política de competências</li> </ul>	Treinamento no local de trabalho LMIA conduzido em conceitos e indicadores LMI relevantes para o LFS
9. Apoiar a construção de um banco de dados de referência de LMI (LMIS), mantendo consultas regulares com as partes interessadas sob o guarda-chuva do sistema LMIA para desenvolver em conjunto uma estrutura/esboço de base LMIS.	Folhas de dados LFS disponíveis para serem carregadas para o LMIS
10. A equipe do LMIA elabora o primeiro relatório de tendências de emprego informando sobre as principais questões do mercado de trabalho utilizando estatísticas do LFS	Primeiro relatório de tendências de emprego
11. Conduzir workshop para apresentar e discutir os resultados dos relatórios de tendências de emprego	Resultados do lançamento de tendências de emprego
12. Realizar eventos de capacitação para os principais produtores de estatísticas de trabalho, conforme identificados no sistema LMIA em conceitos de estatísticas de trabalho e estatísticas relevantes/software de análise (STATA/ADEPT)	Dois seminários de treinamento realizados
13. Estabelecer o primeiro resumo temático trimestral do LMIA (tema a ser decidido pelo Comitê de Coordenação Nacional do LMIA)	Primeiro briefing disponível do LMIA

Fonte: Ina Pietschmann, Economista do Trabalho

## 5.3 EXEMPLO – DESENVOLVIMENTO DO SISTEMA LMIA RWANDA (PRIMEIRO ANO)

O ILMIS para Ruanda foi projetado predominantemente para melhorar as evidências do mercado de trabalho para orientar a formulação de políticas e programas baseados em evidências e seu monitoramento para apoiar o desenvolvimento de habilidades, a criação de empregos e o crescimento econômico inclusivo.

### O sistema em Ruanda cumpre as duas funções principais a seguir.

1. Produção e disseminação de análises oportunas e atualizadas do mercado de trabalho para informar uma série de formuladores de políticas e planejadores sobre questões relacionadas ao emprego e ao desenvolvimento de habilidades.
2. Fornecer um mecanismo para trocar informações ou coordenar diferentes atores e instituições para produzir e utilizar estatísticas de trabalho, bem como análises de informações sobre o mercado de trabalho.

### Estruturas e arranjos institucionais:

- Uma Unidade ILMIS foi fundada e hospedada sob a Secretaria do Programa Nacional de Emprego (NEP)
- Um Comitê Técnico LMIA foi fundado. (Figura 7) Durante as reuniões trimestrais do Comitê Técnico, as necessidades analíticas das partes foram discutidas, relatórios, resumos e boletins do LMIA foram apresentados e explicados ao usuário imediato para maximizar seu uso para a formulação de políticas.
- Um Memorando de Entendimento entre o NISR e o MIFOTRA foi assinado para regular a troca de estatísticas de trabalho e para chegar a um acordo sobre um mecanismo para acessar o LFS e outros microdados de pesquisas domiciliares e em estabelecimentos. Outros acordos com produtores de estatísticas de trabalho foram oficialmente selados para regular a troca de dados e informações.

FIGURA 7 – EXEMPLO DE RUANDA – MEMBROS DO COMITÊ DIRETIVO DO AIMT

nº	Nome da Instituição
1	Instituto Nacional de Estatística de Ruanda (NISR)
2	Ministério da Função Pública e Trabalho (MIFOTRA)
3	Secretariado Nacional de Capacitação (NCBS)
4	Ministério da Educação (MINEDUC)
5	Ministério da Juventude e TIC (MYICT)
6	Ministério das Finanças (MINICOFIN)
7	Conselho de Educação de Ruanda (REB)
8	Autoridade de Desenvolvimento de Força de Trabalho (WDA)
9	Autoridade de receita de Ruanda (RRA)
10	Conselho de Desenvolvimento de Ruanda (RDB)
11	Conselho de Segurança Social de Ruanda (RSSB)
12	Universidade de Ruanda
13	Federação do Setor Privado

Fonte: Ministério de Serviços Públicos e Trabalho de Ruanda (MIFOTRA) 2015

## Estatísticas de trabalho

- Uma pesquisa anual da força de trabalho (LFS) foi elaborada para Ruanda e está sendo implementada desde 2016.
- Funcionários do Escritório Nacional de Estatísticas (NISR) foram treinados nos principais conceitos e definições de estatísticas do trabalho, práticas de amostragem e ponderação, elaboração de questionários e processamento de resultados de pesquisas.
- Esforços adicionais foram feitos para melhorar o módulo de estatísticas do trabalho do Inquérito Integrado às Empresas para alinhá-lo com os padrões de estatísticas recomendados internacionalmente e para permitir a produção de indicadores essenciais para medir a procura de “competências” de base dos empregadores.
- Foi promovida a integração contínua do Quadro de Estatísticas do Trabalho na estratégia de Estatísticas Nacionais.
- Um conjunto de indicadores principais (Figura 8) foi selecionado para permitir a sinalização frequente. A maioria dos indicadores derivou do conjunto recomendado internacionalmente de ‘Indicadores Chave do Mercado de Trabalho’ (KILM).

FIGURA 8 – LISTA DE INDICADORES DE MERCADO DE TRABALHO IDENTIFICADOS E ACORDADOS PARA RUANDA

1. Taxa de participação na força de trabalho
2. Rácio emprego-população
3. Status no emprego
4. Emprego por setor
5. Emprego por ocupação
6. Emprego na economia informal
7. Desemprego
8. Desemprego jovem
9. Subemprego relacionado com o tempo
10. Nível educacional e analfabetismo
Ruanda 1. Emprego não agrícola
Ruanda 2. Taxas NEET
Ruanda 3. Taxa de emprego vulnerável

Fonte: Ministério de Serviços Públicos e Trabalho de Ruanda (MIFOTRA) 2015

### Capacitação para produtores e usuários LMIA

- A capacitação substancial foi fornecida à Unidade ILMIS sobre os princípios, conceitos e abordagens básicos do LMIA.
- Orientação técnica foi fornecida à Unidade ILMIS sobre como coordenar diferentes atores do mercado de trabalho e instituições que produzem e utilizam estatísticas, informações e análises de trabalho.
- Além disso, uma série de seminários e workshops conjuntos do LMIA foram organizados para discutir estatísticas trabalhistas e necessidades analíticas dos membros do Comitê Técnico para reunir um entendimento comum das questões e compromisso com uma colaboração entre agências que pode coordenar a coleta, análise e disseminação de informações sobre o mercado de trabalho de uma ampla gama de ministérios e instituições do mercado de trabalho em Ruanda.

### Ferramentas e produtos analíticos

- O banco de dados LMIS tradicional foi atualizado para se tornar um banco de dados de referência online e uma plataforma LMIA
- Um 'barômetro de vagas' foi projetado para fornecer informações valiosas sobre as demandas do empregador por ocupações e habilidades.
- Na fase inicial de constituição da aILMIS, foi elaborado um relatório geral sobre a situação do mercado de trabalho. A Unidade ILMIS produziu resumos trimestrais do LMIA que foram discutidos com o Comitê Diretivo e amplamente divulgados para apoiar a formulação de políticas.

## 6. CONCEITOS E DEFINIÇÕES DOS PRINCIPAIS TERMOS UTILIZADOS

**Trabalho decente** – O trabalho decente resume as aspirações das pessoas em suas vidas profissionais. Envolve oportunidades de trabalho produtivo e com rendimento justo, segurança no trabalho e proteção social às famílias, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para que as pessoas expressem suas preocupações, se organizem e participem das decisões que afetam suas vidas e igualdade de oportunidades e tratamento para todas as mulheres e homens.<sup>36</sup>

**Emprego** – O emprego compreende todas as pessoas em idade de trabalhar que durante um breve período especificado, como uma semana ou um dia, se encontravam nas seguintes categorias: a) emprego remunerado (seja no trabalho ou com emprego, mas não no trabalho); ou b) trabalho autônomo (seja no trabalho ou com uma empresa, mas não no trabalho). A população em idade ativa é a população acima da idade legal para trabalhar, mas para fins estatísticos compreende todas as pessoas acima de um determinado limiar de idade mínima para as quais é feito um inquérito sobre a atividade econômica. Para favorecer a comparabilidade internacional, a população em idade ativa é frequentemente definida como todas as pessoas com 15 anos ou mais, mas isso pode variar de país para país.<sup>37</sup>

**Governança do emprego** – Refere-se à totalidade de políticas, normas, leis, regulamentos, instituições, máquinas e processos que influenciam a criação de renda digna e produtiva suficiente/oportunidades de emprego e empregabilidade da força de trabalho atual e potencial.<sup>38</sup>

**Política de Emprego** – Reúne diversas políticas que influenciam a demanda e a oferta de mão de obra e o funcionamento dos mercados de trabalho. Uma política nacional de emprego deve promover o trabalho decente, em que as normas internacionais do trabalho, a proteção social e os direitos fundamentais dos trabalhadores andem de mãos dadas com a criação de empregos. Uma política nacional de emprego é algo que cada país deve construir para si, de acordo com o seu contexto e estado de desenvolvimento. Muitos interessados devem estar envolvidos em sua elaboração, e o resultado deve ser algo que todos possam trabalhar.<sup>39</sup>

**Estratégia de Emprego** – É uma visão do mercado de trabalho / emprego constituída por objetivos estratégicos numa perspectiva de médio e longo prazo com base nas ideias básicas, um conjunto de políticas necessárias à concretização dos objetivos e procedimentos para a implementação de cada um dos políticas.

**Economia informal** – Devido à sua heterogeneidade inerente, existem muitas formas de definir e analisar a economia informal. Em conformidade com as recomendações internacionais, a definição de economia informal refere-se a “todas as atividades econômicas dos trabalhadores e unidades econômicas que estão, por lei ou na prática, não cobertas ou insuficientemente cobertas por acordos formais”.<sup>40</sup> Compreende: (i) **emprego no setor informal**<sup>41</sup> e (ii) outras formas de **emprego informal** (ou seja, emprego informal fora do setor informal).<sup>42</sup>

<sup>36</sup> ILOSee: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

<sup>37</sup> Departamento de Estatística da OIT ILOSTAT. Disponível em: [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_UR\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_EN.pdf)

<sup>38</sup> OIT. (2011) Kit de recursos da Década do Trabalho Decente Asiático: governança do mercado de trabalho/Organização Internacional do Trabalho, Escritório Regional para a Ásia e o Pacífico. – 2ª ed. – (Bangkok: OIT, 2011)

<sup>39</sup> OIT. (2014) Guia sobre política de emprego e normas internacionais do trabalho, (Genebra, 2014)

<sup>40</sup> Ver OIT: Mulheres e homens na economia informal: Um quadro estatístico (Genebra, 2002a).

<sup>41</sup> conforme definido pela 15ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (ICLS)

<sup>42</sup> Ver OIT: Efeito a ser dado às resoluções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 90ª Sessão (2002), (b) Resolução sobre trabalho decente e economia informal, Conselho de Administração da OIT, 285ª Sessão, Sétimo item da agenda (Genebra, doc. GB.285/7/2).

**Sistema Integrado** de Informação do Mercado de Trabalho (ILMIS) – Um Sistema de Informação do **Mercado de Trabalho integrado** é um Sistema de Informação e Análise do Mercado de Trabalho – Uma rede de instituições, pessoas e informações com funções acordadas para produzir e disseminar informações do mercado de trabalho Análise para informar e monitorar estratégias de emprego, políticas e programas.<sup>43</sup>

**Estatísticas do Trabalho** – As estatísticas do trabalho são um corpo muito relevante e necessário de estatísticas oficiais com foco nas atividades produtivas dos trabalhadores e, eventualmente, nas deficiências do mercado de trabalho, de muitas perspectivas e cobrindo muitas dimensões. As estatísticas oficiais do trabalho são geralmente produzidas pela instituição responsável pelas estatísticas de um país. Geralmente é uma agência separada: o escritório ou instituto nacional de estatística, mas também pode ser uma unidade de outra agência (um ministério relacionado, por exemplo). Em particular no que diz respeito às estatísticas do trabalho, o ministério do trabalho poderia ser responsável pela compilação e disseminação dos dados quando não exista um serviço nacional de estatística ou não tenha o mandato ou os recursos relevantes.<sup>44</sup>

**Força de Trabalho** – A força de trabalho abrange todas as pessoas em idade produtiva que fornecem trabalho para a produção de bens e serviços durante um período de referência de tempo especificado. Refere-se à soma de todas as pessoas em idade ativa que estão ocupadas e as que estão desempregadas.<sup>45</sup>

**Governança do Trabalho** – Refere-se à totalidade de políticas, normas, leis, regulamentos, instituições, máquinas e processos que estão amplamente relacionados com a governança das leis trabalhistas e o ambiente regulatório, relações industriais e administração do trabalho

**Governança do Mercado de Trabalho** – Refere-se à totalidade de políticas, normas, leis, regulamentos, instituições, máquinas e processos que influenciam a demanda e a oferta de trabalho.<sup>46</sup>

**Informações sobre o mercado de trabalho** – quando comparadas às estatísticas quantitativas do trabalho, as informações sobre o mercado de trabalho referem-se em grande parte a informações qualitativas primárias, coletadas por meio de estudos ou avaliações específicas ou a informações secundárias (que também podem ser baseadas em estatísticas primárias) apresentadas em relatórios de pesquisa, jornais, meios de comunicação de massa e assim por diante. No entanto, esses pedaços das informações qualitativas ou pré-processadas são geralmente coletadas para complementar as estatísticas do trabalho e permitir sua análise no contexto econômico mais amplo.

**Labor Market Intelligence** – compreende qualquer inteligência sobre o mercado de trabalho, incluindo estatísticas trabalhistas, informações sobre o mercado de trabalho e análises sobre o mercado de trabalho.

---

<sup>43</sup> Sparreboom, Theo. Sistema de Informação e Análise do Mercado de Trabalho. Andrine Cazes e Sher (Ed.) Verick. Perspectivas sobre Trabalho Econômico para o Desenvolvimento. Genebra: OIT, 2013

<sup>44</sup> Guia rápido da OIT sobre fontes e usos das estatísticas de trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_590092.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf)

<sup>45</sup> Glossário de termos estatísticos da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>

<sup>46</sup> IL0.2011. Governança do mercado de trabalho. Disponível em: Consulte: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_098156.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098156.pdf)

**Sistema de Informação de Gestão de Trabalho** – Esses sistemas de gestão foram inventados pela economia ocidental em direção ao final da primeira “revolução industrial” para atender aos requisitos de planejamento de mão de obra nacional. Os Sistemas de Informação de Gestão de Trabalho Clássicos eram frequentemente bancos de dados intra-institucionais preenchidos com registros puramente administrativos de graduados e vagas / cargos disponíveis nas empresas disponíveis. Sistemas de Informação do Mercado de Trabalho – Um sistema de informação do mercado de trabalho é uma rede de instituições, pessoas e informações que têm papéis, acordos e funções mutuamente reconhecidos com relação à produção, armazenamento, disseminação e uso de informações relacionadas ao mercado de trabalho.<sup>47</sup>

**Sistema de Informação e Análise do Mercado de Trabalho (LMI + A)** – Uma rede de instituições, pessoas e informações com funções acordadas para produzir e disseminar Análise de informações do mercado de trabalho para informar e monitorar estratégias, políticas e programas de emprego.<sup>48</sup>

**Governança do Mercado de Trabalho** – Refere-se à totalidade de políticas, normas, leis, regulamentos, instituições, máquinas e processos que influenciam a demanda e a oferta de trabalho.

**Planejamento de recursos humanos** – O planejamento de recursos humanos, também chamado de Planejamento de recursos humanos, consiste em colocar o número certo de pessoas, o tipo certo de pessoas no lugar certo, na hora certa, fazer as coisas certas para as quais são adequadas para o cumprimento das metas da organização.

**Desenvolvimento de habilidades** – o desenvolvimento de habilidades pode ter vários significados, pois inclui uma ampla variedade de elementos. Os elementos mais comuns incluem:

- Educação básica que garante a cada indivíduo a oportunidade de desenvolver as suas potencialidades, lançando os alicerces para a empregabilidade;
- O treinamento inicial fornece habilidades de trabalho essenciais e o conhecimento subjacente, competências baseadas na indústria e profissionais que facilitam a transição para o mundo do trabalho;
- A aprendizagem ao longo da vida garante que as habilidades e competências dos indivíduos sejam mantidas e melhoradas à medida que mudam os requisitos de trabalho, tecnologia e habilidades;

Diferentes países se concentram em diferentes elementos de desenvolvimento de habilidades, à medida que os países veem pontos fortes e fracos em seus próprios sistemas de desenvolvimento de habilidades e à medida que aprendem mais sobre inovações e experiências em outros países.

**Tripartismo** – A interação do governo, empregadores e trabalhadores (por meio de seus representantes) como parceiros iguais e independentes para buscar soluções para questões de interesse comum. Em outras palavras, tripartismo se refere ao envolvimento de organizações de empregadores e trabalhadores, ao lado do

**Comitê Diretor do LMIA ou Comitê de Coordenação Nacional** – A função do Comitê Diretor é fornecer orientação técnica e aconselhamento a todas as partes envolvidas, garantir a produção e entrega oportuna de produtos do LMIA baseados nas necessidades que podem orientar a governança do emprego.

---

<sup>47</sup> ILO.ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/resources/labour-market-information-systems/>

<sup>48</sup> Sparreboom, Theo. Sistema de Informação e Análise do Mercado de Trabalho. Andrine Cazes e Sher (Ed.) Verick. Perspectivas sobre Trabalho Econômico para o Desenvolvimento. Genebra: OIT, 2013

## 7. REFERÊNCIAS

African Union (2019) “Report of the Minister’s meeting of the 3<sup>rd</sup> Specialized Technical Committee on Social Development, Labour and Employment”

African Union. “Agenda 2063” Retrieved from: <https://au.int/en/agenda2063/overview>

Africa Union. (2015). “Declaration on employment, poverty eradication and inclusive development in Africa”. Retrieved from: [https://au.int/sites/default/files/pages/32899-file-assembly\\_au\\_20\\_xxiv\\_e.pdf](https://au.int/sites/default/files/pages/32899-file-assembly_au_20_xxiv_e.pdf)

African Union. (2011). African Union Assembly, “Declaration on Creating Employment for Accelerating Youth Development and Empowerment”, Assembly/AU/Decl.1 (XVII), 17th Ordinary Session, Malabo, Equatorial Guinea, 23 June – 1 July 2011.

African Union. (2011). THEME: “Promoting Employment for Social Cohesion and Inclusive Growth – Harmonization and Coordination Framework for the Labor Market Information System in Africa”.

Campbell, D. (2011). “Employment-led growth and growth-led employment in the recovery”, in ILO (ed.): The global crisis: Causes, responses and challenges (Geneva, ILO)

Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne. (2013) “The future of employment: How susceptible are jobs to computerization” (September 17, 2013) Available under: [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)

Cazes, S.; Verick, S. (2010). “What role for labour market policies and institutions in development? Enhancing security in developing countries and emerging economies”, Employment Working Paper No. 67 (ILO, Geneva).

Elder, S.; Koné, K.S. (2014). “Labour market transitions of young women and men in sub-Saharan Africa”, Work4Youth Publication Series No. 9 (Geneva, ILO).

European Training Foundation (ETF)/Cedefop/ILO. Hana Řihova. (2016) “Compendium on Anticipation and Matching of Skills Guide to anticipating and matching skills – VOLUME 1”

European Development Fund. Ina Pietschmann. (2019). “Support to the Mid-Term-Review of Uganda’s 2nd National Development Plan (NDP-2) and evaluation of NDP-1: Main Report: Employment, (Kampala, March 2020)

FHI 360. (2016) Kjartan Sorensen and Jean Michel Mas. “A Roadmap for the Development of Labour Market Systems”. Available under: <https://www.fhi360.org/resource/roadmap-development-labor-market-information-systems>

Goefrey Martin (ILO) (1996): “New Approaches to Employment Planning” [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_125477.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_125477.pdf)

Ina Pietschmann (2019), “Diagnostic Studies N 2.1 to 2.5 To support the Mid-Term-Review of Uganda’s 2nd National Development Plan (NDP-2) and evaluation of NDP-1”, European Development Fund. (European Delegation Kampala, 2019)

- ILO, Ina Pietschmann et.al. (2016) *Key Labor Market Indicators: Analysis with Household Survey Data*. (Geneva: ILO, 2016)
- International Labour Organization (ILO). (2016). “Key Indicators of the Labour Market Ninth Edition”.
- International Labour Organization (ILO). (2015). “A Rough Guide to Value Chain Development” – How to create employment and improve working conditions in targeted sectors. ILO. (2014) “Guide on employment policy and international labour standards”, (Geneva, 2014)
- ILO (2013) “Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization”, 19th International Conference of Labour Statisticians, (Geneva, 2013).
- ILO. (2011) “Asian Decent Work Decade resource kit: labour market governance” International Labour Organization, Regional Office for Asia and the Pacific. – 2nd ed. – (Bangkok: ILO, 2011)
- ILO (2007). “Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries.”
- ILO (2004). “Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment.”
- ILO (2002) “Women and men in the informal economy: A statistical picture” (Geneva, 2002a).
- ILO (2001): “Employment and Human Resources Development: Information Base on National Policies and Experiences”
- ILO (1991): “Manpower Planning and Analysis: An Issues Paper”: Workshop On New Approaches To Manpower Planning And Analysis, Organised by The Employment Planning and Population Branch, Geneva, 3–4 October 1991.
- ILO (1982). “ILO Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment”. Adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians (October 1982).
- ILO “Quick Guide on sources and uses of labour statistic”. Available under: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_590092.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf)
- ILO “Glossary of Statistical Terms”. Available under: <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Statistical%20Glossary.pdf>
- Iván Martín, (2011) “Best Practice on Collecting and sharing migration data for the improvement of the labor market information system”, ILO 2011
- Johanson, R. K., & Adams, A. V. (2004). “Skills Development in Sub-Saharan Africa”. World Bank Regional and Sectoral studies.
- McGrath, S.; Akoojee, S. (2007). “Education and skills for development in South Africa: Reflections on the accelerated and shared growth initiative for South Africa”, in *International Journal of Educational Development*, Vol. 27
- McMillan, M.S.; Rodrik, D. (2011). “Globalization, structural change and productivity growth”, NBER Working Paper No. 17143 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research) and Byiers, B.; Berliner, T.; Guadagno, F.; Takeuchi, L.R. 2015. *Working for economic transformation*, ODI Dimension Paper No. 3 (London, Overseas Development Institute).

N. Managhozo (2001), "Current Practices in Labour Market Information Systems Development For Human Resources Development Planning in Developed", *Developing and Transition Economies*, (ILO)

Powell, M., & Reddy, V. (2015). "Roadmap for the Implementation of a Skills Planning Unit. Labour Market Intelligence Partnership".

Thuy P, Hansen E and Price D (2001): "The Public Employment Service in a Changing Labour Market (ILO, Geneva)".

Silke Woltermann, (2012) "The Labor Market Information System as an Instrument of Active Labor Market Policies", *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)*, November 2012.

Sparreboom, Theo. *Labour Market Information and Analysis System*. Sandrine Cazes and Sher (Ed.) Verick. Perspectives on Labour Economic for Development. Geneva: ILO, 2013; Pietschmann, Ina. What Is the Purpose of Labor Market Analysis and a Labor Market Information System? – In *Key Labor Market Indicators: Analysis with Household Survey Data*. Geneva: ILO, 2016

Sparreboom, T. (2001). "An assessment of labour market information systems in southern Africa", in *Africa Development*, Vol. XXVI

—; Powell, M. (2009). "Labour market information and analysis for skills development", *Employment Working Paper No. 27* (Geneva, ILO).

Timmer, P.; McMillan, M.; Badiane, O.; Rodrik, D.; Binswanger-Mkhize, H.; Wouterse, F. (2012). „Patterns of growth and structural transformation in Africa: Trends and lessons for future development strategies”. IFPRI Thematic Research Note 2 (Washington, DC, International Food Policy Research Institute)



