



**ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL
DO TRABALHO**

Recomendação sobre a Valorização dos Recursos Humanos R195, 2004



**EDIÇÃO:
Escritório da OIT
em LISBOA
2005**

PREFÁCIO

O edifício normativo da Organização Internacional de Trabalho compreende diferentes instrumentos: Convenções, Recomendações, Resoluções, Conclusões e Directrizes.

Destacam-se pela sua importância, dignidade formal e força jurídica, as Convenções e as Recomendações. Ambas resultam da actividade legislativa da Conferência Internacional do Trabalho, enquanto modo privilegiado de prossecução dos objectivos consignados na agenda da própria Organização.

Enquanto as Convenções após ratificação pelos Estados Membros criam obrigações legais para os mesmos, já as Recomendações, não estão sujeitas a ratificação, nem a sua própria natureza cria directa e imediatamente obrigações para os referidos Estados.

No entanto, geralmente, as Recomendações regulamentam e contribuem para execução das linhas gerais estabelecidas numa Convenção. É o caso da Recomendação nº 195 sobre a valorização dos recursos humanos, adoptada pela Conferência de 2004, que completa a Convenção nº 142 de 1975.

O novo instrumento, que revê substitui a Recomendação nº 150 de 1975, introduz os modernos conceitos de empregabilidade e de formação ao longo da vida, destaca as empresas como espaço de formação, a importância da formação não-formal e o papel dos parceiros sociais. Ele passa a constituir, a partir de agora, um instrumento de orientação para as políticas nacionais dos Estados Membros da OIT.

Pela sua importância, decidiu o Escritório da OIT em Lisboa proceder à sua publicação em língua portuguesa para permitir uma maior divulgação junto de todos os parceiros da Organização que partilham o português como língua oficial.

Paulo Bárcia

Director do Escritório da OIT em Lisboa

Pagina esquerda em branco

INTRODUÇÃO

A adopção deste novo instrumento internacional - Recomendação nº 195 de 2004 - relativo à valorização dos recursos humanos, que tem em conta a mundialização da economia e a evolução tecnológica, bem como a exigência do objectivo do pleno emprego e do trabalho decente, constitui uma peça fundamental como garante de direitos fundamentais de cidadania.

Estes dois lados da realidade sócio-económica das sociedades modernas implicam pôr em prática políticas de valorização dos recursos humanos e de formação num quadro de referência que deverá garantir a articulação das políticas macro-económicas e estruturais com as políticas sociais, nomeadamente com a política de emprego, da competitividade e da produtividade e, simultaneamente, baixar os fenómenos da exclusão social, na linha das conclusões da Cimeira de Lisboa.

É essencial capacitar as pessoas com as competências de base no quadro da sociedade da informação e garantir também competências alargadas que incluam não só a formação tecnológica mas também competências sociais e comportamentais, sobretudo numa época em que o desemprego apresenta valores significativos e as reformas dos mercados de trabalho e dos regimes de protecção social são inevitáveis.

A nova Recomendação para além de clarificar vários conceitos, permitindo que todos falem a mesma linguagem, vem relevar a importância da educação e da formação ao longo da vida. Também salienta o papel dos parceiros sociais na definição das estratégias nacionais de educação e formação e a partilha de responsabilidades dos diferentes actores mais directamente envolvidos neste domínio, que muito contribuirão para a prossecução do trabalho digno e, conseqüentemente, de uma sociedade com mais inclusão social.

Dra. Cândida Soares

*Directora Geral de Estudos, Estatística e Planeamento do MSST
Delegada de Portugal à Comissão Técnica da CIT que negociou a Recomendação nº 195*

Pagina esquerda em branco

Recomendação sobre a Valorização dos Recursos Humanos R195, 2004

Recomendação relativa à Valorização dos Recursos Humanos: Educação, Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida

Recomendação: R195
Local: Genebra
Sessão da Conferência: 92
Data de adoção: 17-06-2004
Assunto de classificação: Formação
Assunto: Formação e Orientação Profissionais
Situação: Instrumento actualizado.

Esta recomendação foi adoptada após 1985 e está considerada actualizada.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho, e aí reunida na sua 92ª Sessão a 1 de Junho de 2004;

Reconhecendo que a educação, a formação e a aprendizagem ao longo da vida contribuem significativamente para a promoção dos interesses dos indivíduos, das empresas, da economia e da sociedade no seu conjunto, tendo especialmente em conta o desafio fundamental que é a concretização do pleno emprego, a erradicação da pobreza, a inclusão social e o crescimento económico sustentado na economia globalizada;

Incitando os governos, empregadores e trabalhadores a renovarem o seu compromisso a favor da aprendizagem ao longo da vida: os governos através do investimento e da criação das condições necessárias para melhorar a educação e a formação a todos os níveis; as empresas assegurando formação aos seus trabalhadores; e os indivíduos aproveitando as oportunidades de educação, formação e aprendizagem ao longo da vida;

Reconhecendo que a educação, a formação e a aprendizagem ao longo da vida são fundamentais e deveriam ser parte integrante e ser consistentes com as grandes orientações políticas e programas económicos, fiscais, sociais e do mercado de trabalho que sejam importantes para o crescimento económico sustentado, para a criação de emprego e desenvolvimento social;

Reconhecendo que muitos países em desenvolvimento precisam de apoio na concepção, financiamento e implementação de políticas adequadas de educação e de formação de modo a alcançarem o desenvolvimento humano, um crescimento económico criador de emprego e a erradicação da pobreza;

Reconhecendo que a educação, a formação e a aprendizagem ao longo da vida são factores que contribuem para a valorização pessoal e facilitam o acesso à cultura e à cidadania activa;

Tendo presente que um trabalho digno para todos os trabalhadores no mundo é um objectivo primordial da Organização Internacional do Trabalho; Sublinhando os direitos e princípios enunciados nos instrumentos relevantes da Organização Internacional do Trabalho, e em particular:

(a) a Convenção sobre a Valorização dos Recursos Humanos, 1975; a Convenção e a Recomendação sobre a Política de Emprego, 1964; a Recomendação sobre a Política de Emprego (Disposições Complementares), 1984; e a Convenção e a Recomendação sobre a Licença remunerada para Educação, 1974;

(b) a Declaração da OIT sobre os Princípios e os Direitos Fundamentais no Trabalho;

(c) a Declaração de Princípios Tripartida relativa às Empresas Multinacionais e à Política Social;

(d) as conclusões relativas à formação e valorização dos recursos humanos, adoptadas na 88ª Sessão (2000) da Conferência Internacional do Trabalho;

Tendo decidido adoptar certas propostas relativas à valorização e formação dos recursos humanos, questão que constitui o quarto ponto na ordem dos trabalhos da sessão;

Tendo determinado que estas propostas deveriam revestir a forma de uma Recomendação, adopta neste décimo sétimo dia de Junho do ano de dois mil e quatro a seguinte Recomendação, que passará a designar-se por Recomendação para a Valorização dos Recursos Humanos, 2004.

I - OBJECTIVO, ÂMBITO E DEFINIÇÕES

1. Os Membros deveriam, com base no diálogo social, formular, aplicar e reexaminar políticas nacionais de valorização dos recursos humanos, de educação, de formação e de aprendizagem ao longo da vida consistentes com as políticas económicas, fiscais e sociais.

2. Para os fins da presente Recomendação:

(a) a expressão educação e formação ao longo da vida engloba todas as actividades de aprendizagem efectuadas ao longo da vida para a valorização de competências e qualificações;

(b) o termo competências abrange os conhecimentos, as aptidões profissionais e o saber fazer adquiridos e aplicados num contexto específico;

(c) o termo qualificações significa uma expressão formal das aptidões profissionais de um trabalhador reconhecidas aos níveis internacional, nacional ou sectorial;

(d) o termo empregabilidade refere-se às competências e qualificações transferíveis que reforçam a capacidade do indivíduo para tirar partido das

oportunidades de educação e formação, de modo a assegurar e manter um trabalho digno, a progredir na empresa e na mudança de empregos, e a adaptar-se às novas tecnologias e condições do mercado de trabalho.

3. Os Membros deveriam definir políticas de valorização dos recursos humanos, de educação e de formação e de aprendizagem ao longo da vida que:

(a) facilitem a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade enquanto parte de um leque de medidas de política concebidas para criar empregos dignos, bem como para conseguir um desenvolvimento económico e social sustentável;

(b) atribuam igual importância aos objectivos económicos e sociais e reforcem o desenvolvimento económico sustentável no contexto de uma economia globalizada e de uma sociedade baseada no saber e na aquisição de conhecimentos, assim como a valorização de competências e a promoção do trabalho digno, a manutenção do emprego, o desenvolvimento social, a inclusão social e a redução da pobreza;

(c) atribuam uma grande importância à inovação, à competitividade, à produtividade, ao crescimento económico, à criação de empregos dignos e à empregabilidade das pessoas, considerando que a inovação cria novas oportunidades de emprego e também requer novas abordagens relativamente à educação e à formação de forma a responder à procura de novas competências;

(d) respondam ao desafio de transformar as actividades da economia informal em trabalho digno plenamente integrado na vida económica; deveriam ser desenvolvidas políticas e programas com vista à criação de empregos dignos e oportunidades de educação e formação, bem como à validação dos conhecimentos e das competências já adquiridas com o objectivo de apoiar os trabalhadores e os empregadores a integrarem-se na economia formal;

(e) promovam e sustentem o investimento público e privado em infra-estruturas necessárias à utilização das tecnologias de informação e comunicação na educação e formação, assim como na formação de professores e formadores, recorrendo a redes de colaboração locais, nacionais e internacionais;

(f) reduzam as desigualdades na participação na educação e formação.

4. Os Membros deveriam:

(a) reconhecer que a educação e a formação são um direito de todos e, em colaboração com os parceiros sociais, trabalhar para assegurar o acesso de todos à aprendizagem ao longo da vida;

(b) reconhecer que a aprendizagem ao longo da vida deveria basear-se num compromisso explícito dos governos em investir e criar as condições necessárias para melhorar a educação e a formação a todos os níveis, das empresas em formarem os seus trabalhadores e dos indivíduos em desenvolverem as suas competências e carreiras.

II - DESENVOLVIMENTO E IMPLEMENTAÇÃO DAS POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

5. Os Membros deveriam:

- (a) definir, com a participação dos parceiros sociais, uma estratégia nacional para a educação e formação, bem como estabelecer um quadro de referência para as políticas de formação aos níveis nacional, regional, local, sectorial e empresarial;
- (b) desenvolver políticas de apoio social e outras, e criar o ambiente e incentivos económicos para encorajar as empresas a investirem na educação e formação, os indivíduos a desenvolverem as suas competências e carreiras, e permitir e motivar todos a participarem nos programas de educação e formação;
- (c) facilitar o desenvolvimento de um sistema de prestação de educação e formação compatível com as condições e práticas nacionais;
- (d) assumir a responsabilidade primária pelo investimento em educação e formação para inserção no emprego de qualidade, reconhecendo que professores e formadores qualificados, a trabalhar em condições dignas, são de importância fundamental;
- (e) desenvolver um quadro nacional de qualificações para facilitar a aprendizagem ao longo da vida, ajudar as empresas e as agências de emprego a compatibilizarem a procura de competências com a oferta, orientar os indivíduos nas suas escolhas de formação e carreira e facilitar o reconhecimento das aprendizagens anteriores e das aptidões, competências e experiência anteriormente adquiridas; este quadro deverá ser capaz de responder às mudanças tecnológicas e às tendências do mercado de trabalho e reconhecer as diferenças regionais e locais, sem perder a transparência ao nível nacional;
- (f) reforçar o diálogo social e a negociação colectiva sobre a formação aos níveis nacional, regional, local, sectorial e empresarial como princípio básico para o desenvolvimento de sistemas, a pertinência, a qualidade e para a relação do custo-eficácia dos programas;
- (g) promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na educação, formação e aprendizagem ao longo da vida;
- (h) promover o acesso à educação, à formação e à aprendizagem ao longo da vida a pessoas com necessidades especiais identificadas em cada país, tais como jovens, trabalhadores pouco qualificados, trabalhadores com deficiência, migrantes, trabalhadores mais velhos, populações indígenas, minorias étnicas e os socialmente excluídos, assim como aos trabalhadores das pequenas e médias empresas, da economia informal, do sector rural e dos trabalhadores independentes;
- (i) prestar apoio aos parceiros sociais para lhes permitir participarem no diálogo social relativo à formação;

(j) apoiar e ajudar os indivíduos, através de políticas e programas de educação, de formação e aprendizagem ao longo da vida e de outras políticas e programas, a desenvolverem e aplicarem competências empreendedoras com vista a criarem empregos dignos para si próprios e para outros.

6.

(1) Os Membros deveriam estabelecer, manter e melhorar um sistema coordenado de educação e formação dentro do conceito de aprendizagem ao longo da vida, tendo em conta a responsabilidade primeira do governo pela educação e formação inicial e pela formação dos desempregados, bem como reconhecer o papel dos parceiros sociais na formação posterior, nomeadamente o papel crucial dos empregadores na oferta de oportunidades de experiência de trabalho.

(2) A educação e a formação inicial incluem o ensino básico obrigatório que compreende o conhecimento dos saberes fundamentais e dos mecanismos da leitura, da escrita e do cálculo e a utilização adequada das tecnologias de informação e comunicação.

7. Os Membros deveriam tomar em consideração referenciais relativos a países, regiões e sectores comparáveis ao tomarem decisões em matéria de investimentos em educação e formação.

III - EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO INICIAL

8. Os Membros deveriam:

(a) reconhecer a sua responsabilidade pela educação e formação inicial e, em colaboração com os parceiros sociais, melhorar o acesso de todos com vista a assegurar a empregabilidade e a facilitar a inclusão social;

(b) desenvolver abordagens para a educação e formação não-formais, especialmente para adultos a quem foram negadas oportunidades de educação e formação enquanto jovens;

(c) encorajar, tanto quanto possível, a utilização das novas tecnologias de informação e comunicação na aprendizagem e formação;

(d) assegurar a informação e o aconselhamento em matéria de orientação profissional, do mercado de trabalho e de carreira, complementadas com informações sobre os direitos e obrigações de todos os indivíduos em conformidade com a legislação do trabalho e outras formas de regulamentação laboral;

(e) assegurar que os programas de educação e formação inicial são relevantes e que a sua qualidade é mantida;

(f) assegurar que são desenvolvidos e reforçados sistemas de ensino e formação para providenciar as oportunidades adequadas ao desenvolvimento e certificação das aptidões relevantes para o mercado de trabalho.

IV - VALORIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

9. Os Membros deveriam:

(a) promover, com a participação dos parceiros sociais, a identificação contínua das tendências relativamente às competências necessárias aos indivíduos, empresas, economia e sociedade no seu conjunto;

(b) reconhecer o papel dos parceiros sociais, das empresas e dos trabalhadores na formação;

(c) apoiar iniciativas dos parceiros sociais na área da formação, através do diálogo bipartido, incluindo a negociação colectiva;

(d) tomar medidas positivas que estimulem o investimento e a participação na formação;

(e) reconhecer a aprendizagem no local de trabalho, quer a aprendizagem formal quer a não-formal, e a experiência profissional;

(f) promover a expansão da aprendizagem e formação no local de trabalho através:

(i) do recurso a práticas de trabalho de elevado desempenho que melhorem as aptidões;

(ii) da organização de formação durante e após o horário de trabalho com prestadores de formação públicos e privados, e tirando partido das tecnologias de informação e comunicação; e

(iii) do recurso a novas formas de aprendizagem associadas a políticas e medidas sociais adequadas com vista a facilitar a participação na formação;

(g) incentivar os empregadores públicos e privados a adoptarem as melhores práticas na valorização dos recursos humanos;

(h) desenvolver estratégias, medidas e programas de igualdade de oportunidades para promover e implementar a formação para mulheres, bem como para grupos e sectores económicos específicos, e para pessoas com necessidades especiais, com o objectivo de reduzir as desigualdades;

(i) promover para todos os trabalhadores a igualdade de oportunidades e o acesso à orientação profissional e à melhoria das aptidões profissionais, bem como o apoio à reconversão dos trabalhadores assalariados cujo emprego esteja em risco;

(j) solicitar às empresas multinacionais que providenciem formação a todas as categorias dos seus trabalhadores, no país de origem e nos países onde estão instaladas, de forma a irem ao encontro das necessidades das empresas e contribuir para o desenvolvimento do país;

(k) promover o desenvolvimento de políticas e oportunidades de formação equitativas para todos os trabalhadores do sector público, reconhecendo o papel dos parceiros sociais neste sector;

(l) promover políticas de apoio que permitam aos indivíduos conciliar os seus interesses em termos de trabalho, família e aprendizagem ao longo da vida.

V - FORMAÇÃO PARA UM TRABALHO DIGNO E INCLUSÃO SOCIAL

10. Os Membros deveriam reconhecer:

(a) a responsabilidade principal do governo pela formação dos desempregados, dos que pretendam entrar, ou reentrar, no mercado de trabalho e das pessoas com necessidades especiais, de forma a desenvolver e melhorar a sua empregabilidade para que encontrem um trabalho digno no sector público ou privado, através de medidas de incentivo e assistência;

(b) o papel dos parceiros sociais no apoio, através de políticas de valorização dos recursos humanos e outras medidas, à inserção profissional dos desempregados e das pessoas com necessidades especiais;

(c) o papel das autoridades e das comunidades locais e de outras partes interessadas na implementação de programas para pessoas com necessidades especiais.

VI- QUADRO PARA O RECONHECIMENTO E CERTIFICAÇÃO DAS APTIDÕES PROFISSIONAIS

11.

(1) Deveriam ser adoptadas medidas, após consulta aos parceiros sociais e utilizando um quadro nacional de qualificações, para promover o desenvolvimento, implementação e financiamento de um mecanismo transparente de avaliação, certificação e reconhecimento das aptidões profissionais, incluindo a experiência e as competências adquiridas anteriormente, independentemente do país onde foram adquiridas e se foram adquiridas formal ou informalmente.

(2) A metodologia de avaliação deveria ser objectiva, não-discriminatória e baseada nas normas.

(3) O quadro nacional deveria incluir um sistema credível de certificação que assegure que as aptidões profissionais são transferíveis e reconhecidas por sectores, indústrias, empresas e instituições de ensino.

12. Deveriam ser previstas disposições especiais com vista a garantir o reconhecimento e certificação das aptidões profissionais e qualificações dos trabalhadores migrantes.

VII - FORNECEDORES DE FORMAÇÃO

13. Os Membros deveriam, em colaboração com os parceiros sociais, promover a diversidade da oferta de formação de modo a irem ao encontro das diferentes necessidades dos indivíduos e das empresas e assegurar elevados padrões de qualidade, reconhecimento e transferibilidade das competências e qualificações num quadro nacional de garantia de qualidade.

14. Os Membros deveriam:

(a) desenvolver um quadro nacional para a certificação das qualificações dos fornecedores de formação;

(b) identificar os papéis do governo e dos parceiros sociais na promoção da expansão e diversificação da formação;

(c) incluir a garantia de qualidade no sistema público e promover o seu desenvolvimento no mercado privado de formação e avaliar os resultados da educação e da formação;

(d) desenvolver padrões de qualidade para os formadores e criar oportunidades para os formadores atingirem esses padrões.

VIII - ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E SERVIÇOS DE APOIO À FORMAÇÃO

15. Os Membros deveriam:

(a) assegurar e facilitar a participação e o acesso, ao longo da vida, à informação e orientação profissional, aos serviços de colocação de emprego e técnicas de procura de emprego, e aos serviços de apoio à formação;

(b) promover e facilitar a utilização das tecnologias de informação e comunicação, bem como das melhores práticas nos serviços de informação e orientação profissional e de apoio à formação;

(c) identificar, em consulta com os parceiros sociais, os papéis e as responsabilidades dos serviços de emprego, fornecedores de formação e de outros prestadores de serviços relacionados em matéria de informação e orientação profissional;

(d) prestar informações e aconselhamento sobre o empreendedorismo, promover as competências empresariais, e sensibilizar os educadores e formadores para o importante papel das empresas no crescimento e na criação de empregos dignos, entre outros aspectos.

IX- INVESTIGAÇÃO SOBRE A VALORIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS, A EDUCAÇÃO E A FORMAÇÃO E APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

16. Os Membros deveriam avaliar o impacto das suas políticas de educação e formação e aprendizagem ao longo da vida nos progressos realizados no sentido de se atingirem objectivos mais abrangentes em termos de desenvolvimento humano, tais como a criação de empregos dignos e a erradicação da pobreza.

17. Os Membros deveriam desenvolver a sua capacidade nacional, bem como facilitar e ajudar ao desenvolvimento da capacidade dos parceiros sociais, para analisar as tendências dos mercados de trabalho, da valorização dos recursos humanos e da formação.

18. Os Membros deveriam:

(a) recolher informação, desagregada por género, idade e em função de outros critérios sócio-económicas específicos, sobre níveis de educação, qualificações, actividades de formação, emprego e rendimentos, especialmente aquando da realização regular de inquéritos periódicos sobre a população, de forma a poder detectar tendências e efectuar análises comparativas destinadas a orientar o desenvolvimento das políticas;

(b) estabelecer bases de dados e indicadores quantitativos e qualitativos, desagregadas por género, idade e em função de outros critérios, sobre o sistema nacional de formação e reunir dados sobre formação no sector privado, tendo em consideração o impacto da recolha de dados sobre as empresas;

(c) recolher informações sobre competências e tendências emergentes no mercado de trabalho a partir de diversas fontes, incluindo estudos longitudinais, sem se limitarem às classificações profissionais tradicionais.

19. Os Membros deveriam, em consulta com os parceiros sociais, e tendo em consideração o impacto da recolha de dados sobre as empresas, apoiar e facilitar a investigação sobre valorização dos recursos humanos e formação, a qual poderia incluir:

- (a) metodologias de aprendizagem e formação, incluindo a utilização das tecnologias de informação e da comunicação para a formação;
- (b) reconhecimento das aptidões profissionais e dos quadros de qualificações;
- (c) políticas, estratégias e quadros para a valorização dos recursos humanos e formação;
- (d) investimento em formação, bem como na eficácia e impacto da formação;
- (e) identificação, medição e previsão da evolução da oferta e da procura de competências e qualificações no mercado de trabalho;
- (f) identificação e eliminação de obstáculos no acesso à formação e educação;
- (g) identificação e eliminação das formas de discriminação sexual na avaliação de competências;
- (h) preparação, publicação e divulgação de relatórios e documentos sobre políticas, inquéritos e dados disponíveis.

20. Os Membros deveriam utilizar a informação obtida através da investigação para orientar o planeamento, implementação e avaliação de programas.

X - COOPERAÇÃO INTERNACIONAL E TÉCNICA

21. A cooperação internacional e técnica no domínio da valorização dos recursos humanos, educação, formação e aprendizagem ao longo da vida deveria:

- (a) desenvolver mecanismos que atenuem o impacto negativo para os países em desenvolvimento da perda de pessoal qualificado devido a migrações, incluindo estratégias para reforçar os sistemas de valorização dos recursos humanos nos países de origem, reconhecendo que a criação de condições propícias ao crescimento económico, investimento, criação de empregos dignos e desenvolvimento humano terá um efeito positivo na retenção da mão-de-obra qualificada;
- (b) promover mais oportunidades para as mulheres e homens com vista à obtenção de um trabalho digno;
- (c) promover a capacidade nacional de reformar e desenvolver políticas e programas de formação, incluindo o desenvolvimento da capacidade para o diálogo social e para o desenvolvimento de parcerias no domínio da formação;
- (d) promover o desenvolvimento do espírito empresarial e do emprego digno e partilhar experiências sobre as melhores práticas a nível internacional;
- (e) reforçar a capacidade dos parceiros sociais contribuírem para políticas dinâmicas de aprendizagem ao longo da vida, nomeadamente em relação às novas dimensões de integração económica regional, migrações e da sociedade multicultural emergente;

(f) promover o reconhecimento e transferência de aptidões profissionais, competências e qualificações aos níveis nacional e internacional;

(g) aumentar a assistência técnica e financeira aos países em desenvolvimento e promover, ao nível das instituições financeiras internacionais e agências de financiamento, políticas e programas coerentes que coloquem a educação, a formação e a aprendizagem ao longo da vida no centro das políticas de desenvolvimento;

(h) ter em consideração os problemas específicos dos países em desenvolvimento endividados, explorar e aplicar abordagens inovadoras com vista à disponibilização de recursos adicionais para a valorização dos recursos humanos;

(i) promover a cooperação entre governos, parceiros sociais, o sector privado e organizações internacionais sobre todas as outras questões e estratégias no âmbito deste instrumento.

XI- DISPOSIÇÃO FINAL

22. A presente Recomendação revê e substitui a Recomendação sobre a Valorização dos Recursos Humanos, 1975.

Pagina em branco



**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL
DO TRABALHO**

Para mais informações, contactar:

Escritório da OIT em LISBOA

Rua Viriato, 7 - 70, 1050-233 Lisboa (Portugal)
Tel: +351.21.317.3440 | Fax: +351.21.314.0149 | Email: lisbon@ilo.org
Site: www.ilo.org/Lisbon