



Organização
Internacional
do Trabalho



1919-2019

AS REGRAS DO JOGO

Uma introdução à ação
normativa da Organização
Internacional do Trabalho



EDIÇÃO DO CENTENÁRIO
2019

AS REGRAS DO JOGO

Uma introdução à ação normativa da
Organização Internacional do Trabalho

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2019
Primeira edição 2005
Quarta edição 2019

As publicações do Bureau Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos de Autor. No obstante, podem ser reproduzidos pequenos exertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou de tradução devem ser dirigidos a *ILO Publications (Rights and Licensing)*, *International Labour Office*, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico para rights@ilo.org. Todos os pedidos serão bem vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados de uma organização de direitos de reprodução poderão fazer cópias, de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o sítio www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

As Regras do jogo: uma introdução à ação normativa da Organização Internacional do Trabalho
Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2019

ISBN : 972-704-435-1 (versão impressa)
978-92-2-133558-0 (web pdf)

Também disponível em francês: *Les règles du jeu: une introduction à l'action normative de l'Organisation Internationale du Travail*: ISBN 978-92-2-132188-0 (impressão); ISBN 978-92-2-132189-7 (pdf Web); ISBN 978-92-2-132190-3 (epub); em inglês: *Rules of the game: An introduction to the standards related activities of the International Labour Organisation*: ISBN 978-92-2-132185-9 (print); ISBN 978-92-2-132186-6 (pdf Web); ISBN 978-92-2-132187-3 (epub), Genève, 2019; e em espanhol: *Las reglas del juego: Una introducción a la acción normativa de la Organización Internacional del Trabajo*: ISBN 978-92-2-132191-(impressão); ISBN 978-92-2-132192-7 (pdf Web); ISBN 978-92-2-132193-4 (epub), Genève, 2019.

A tradução desta publicação para a língua portuguesa foi realizada no âmbito do projeto "Apoio à aplicação efetiva das Normas Internacionais do Trabalho no âmbito do SPG+ - Cabo Verde", financiado pela União Europeia.

A impressão desta publicação só foi possível com o financiamento do Governo de Portugal através do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades ou à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e noutros contributos, continua a ser exclusiva dos seus autores e autoras, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte do Bureau Internacional do Trabalho das opiniões expressas nos mesmos.

A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do Bureau Internacional do Trabalho.

Para qualquer informação sobre as publicações ou produtos digitais do Bureau Internacional do Trabalho, consultar: www.ilo.org/publns.

1	As normas internacionais do trabalho: regras do jogo para a economia mundial	6
	Criar uma economia mundial que respeita a justiça social	8
	O que são as normas internacionais do trabalho?	18
	Como são elaboradas as normas internacionais do trabalho?	20
	Como são utilizadas as normas internacionais do trabalho?	25
2	Os temas tratados nas normas internacionais do trabalho	31
	Liberdade sindical	33
	Negociação coletiva	36
	Trabalho forçado	39
	Trabalho infantil	42
	Igualdade de oportunidades e de tratamento	45
	Consultas tripartidas	49
	Administração do trabalho	51
	Inspeção do trabalho	53
	Política de emprego	56
	Promoção do emprego	59
	Orientação e formação profissional	63
	Segurança do emprego	65
	Política social	66
	Salários	67
	Tempo de trabalho	70
	Segurança e saúde no trabalho	73
	Segurança social	79
	Proteção da maternidade	84
	Trabalhadores domésticos	86
	Trabalhadores migrantes	88
	Trabalhadores marítimos	91
	Pescadores	95
	Trabalhadores portuários	97
	Povos indígenas e tribais	99
	Outras categorias particulares de trabalhadores	101
3	A aplicação e promoção das normas internacionais do trabalho	104
	Sistema de controlo regular	106

	Reclamações	110
	Queixas	112
	Liberdade sindical	114
	Aplicação das convenções não ratificadas	117
	Assistência técnica e formação	118
	Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento (1998)	120
	Declaração da OIT Sobre a Justiça Social para uma globalização justa (2008)	121
	Iniciativa do centenário sobre as normas internacionais do trabalho	123
4	Recursos	124
	Principais órgãos e documentos da OIT	126
	Notas	129

As regras do jogo: uma introdução às normas internacionais do trabalho apresenta de maneira sucinta a política normativa da OIT, com objetivo de facilitar a sua compreensão e apropriação pelos constituintes tradicionais da OIT e os do sistema das Nações Unidas, bem como os não especialistas e o público em geral. Na primeira parte, a obra recorda os fundamentos e utilidade da função normativa da OIT quer a nível mundial, quer a nível nacional, no contexto atual da globalização. Em seguida, o conteúdo das normas internacionais do trabalho é apresentado por temas no segundo capítulo. O terceiro capítulo dedica-se à apresentação dos mecanismos de controlo da aplicação das normas internacionais pelos Estados-membros da OIT. A atualização desta obra de referência, publicada pela primeira vez em 2005 e cuja última edição foi realizada em 2014, é o testemunho do dinamismo da política normativa da OIT. Esta nova edição de 2019, que coincide com o centenário da Organização, inclui não apenas os desenvolvimentos ocorridos ao longo dos últimos anos: novos instrumentos adotados, lançamento da iniciativa do centenário sobre as normas visando reforçar a sua aplicação e o sistema de supervisão, instituição de um mecanismo de exame das normas existentes, etc. Ela procura também pôr em perspetiva o papel fundamental das normas internacionais do trabalho no contexto da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada pelos Estados-membros das Nações Unidas em 2015, bem como no âmbito da reflexão mais ampla sobre o futuro do trabalho. Esta nova edição, preparada por Éric Gravel, do Departamento das Normas Internacionais do Trabalho, contribui para a promoção das atividades normativas da OIT e para a divulgação ainda mais ampla de informação sobre o mandato normativo da Organização.

Corinne Vargha

Diretora do Departamento das Normas Internacionais do Trabalho

BIT, Genebra

Criar uma economia mundial que respeite a justiça social
O que são as normas internacionais do trabalho?
Como são elaboradas as normas internacionais do trabalho?
Como são utilizadas as normas internacionais do trabalho?

1

**AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO:
REGRAS DO JOGO PARA A ECONOMIA MUNDIAL**

O mandato da OIT de aspirar a um futuro melhor para todos no mundo do trabalho implica que compreenda e antecipe os fatores transformadores da mudança já em curso e que esteja preparada para responder com rapidez aos acontecimentos e desafios que não podem ser razoavelmente previstos. [...] Seria inconcebível que a procura da justiça social pela OIT pudesse ser levada a cabo de forma satisfatória se a Organização não continuasse a alcançar os mais vulneráveis. A OIT será julgada, e com razão, pelo que faz pelos mais fracos e pelos mais desfavorecidos, pelos que se encontram na pobreza, sem trabalho, sem oportunidades, sem perspectivas ou esperança, por aqueles que sofrem com a negação dos seus direitos e liberdades fundamentais.¹

Guy Ryder, Diretor-Geral da OIT, 2016

Desde 1919, a Organização Internacional do Trabalho tem estabelecido e desenvolvido um sistema de normas internacionais do trabalho tendo em vista o aumento das oportunidades, para homens e mulheres, de obter um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, justiça, segurança e dignidade. Na economia mundializada de hoje, as normas internacionais do trabalho são uma componente essencial do quadro internacional, tendo em vista assegurar que o crescimento da economia mundial beneficia todos.

CRIAR UMA ECONOMIA MUNDIAL QUE RESPEITA A JUSTIÇA SOCIAL

A busca de uma justiça social que oferece a cada homem e mulher que trabalham a possibilidade de poder reivindicar, de forma livre e com iguais oportunidades, a sua justa participação na riqueza que ele ou ela contribuíram para criar, é hoje tão forte como aquando da criação da OIT, em 1919. No momento de celebrar o centésimo aniversário da OIT, em 2019, é cada vez mais atual a importância de instaurar essa justiça social, dado o aumento das desigualdades e da exclusão, que representam uma ameaça à coesão social, ao crescimento económico e ao progresso humano. Com as alterações climáticas, a evolução demográfica, a evolução tecnológica e, de um modo geral, a globalização, assistimos a uma mudança do mundo do trabalho a um ritmo e a uma escala sem precedentes. Como tirar proveito desses desafios a fim de proporcionar possibilidades de alcançar a justiça social num mundo do trabalho cada vez mais complexo?

Para uma globalização justa

A característica mais saliente da economia mundial das últimas décadas é provavelmente a globalização. Graças às novas tecnologias, pessoas, bens e capitais circulam entre países a uma velocidade inigualável, dando origem a uma rede económica mundial interdependente que abrange praticamente todos os habitantes do planeta. A globalização hoje diz também respeito à internacionalização da produção, da finança, do comércio ou ainda das migrações.

Saber se a globalização contemporânea é fonte de prosperidade ou se ela agrava as desigualdades e a injustiça, mantém-se como uma questão frequentemente debatida. E a OIT tem desde sempre um lugar privilegiado nesse debate, dada a sua vocação na promoção de uma globalização mais justa e equitativa. A Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa (ver capítulo 3), adotada pelos governos, trabalhadores e empregadores em junho de 2008, teve particularmente por objetivo reforçar a capacidade da OIT para promover a “Agenda para o Trabalho Digno” e dar uma resposta eficaz aos desafios sempre crescentes da globalização. A “Agenda para o Trabalho Digno”, que se apoia em quatro pilares (promoção do emprego, proteção social, direitos fundamentais no trabalho e diálogo social), abrange bastantes desafios com os quais a Organização já se confrontava no momento da sua criação e tem por fim permitir a cada pessoa obter um trabalho digno, favorecendo o diálogo social, a proteção social e a criação de emprego, assim como favorecendo o respeito pelas normas internacionais do trabalho.



A globalização certamente abalou as estruturas de produção mundiais, com importantes consequências nas empresas e no emprego. As cadeias de abastecimento mundiais, que no mundo representam um em cada cinco empregos, são uma manifestação da diversificação crescente da produção. Se essas cadeias de abastecimento criaram empregos e abriram perspectivas de progresso económico, as relações de trabalho e as dinâmicas de produção podem ter tido consequências negativas sobre as condições de trabalho. Por exemplo, na sequência dos incêndios ocorridos em fábricas no Paquistão e no Bangladesh em 2012 e do colapso do edifício do Rana Plaza em 2013, que custaram a vida a mais de 1500 pessoas, levantaram-se de novo vozes para reclamar medidas a nível mundial, em resultado nomeadamente das carências em termos de controlo e de boa governação ao nível local. Para os agentes do mundo do trabalho o desafio é, pois, melhorar a gestão dessas cadeias e de garantir o cumprimento das normas internacionais do trabalho, em particular dos direitos fundamentais. Foi nesse contexto que a Conferência Internacional do Trabalho, na sua 105ª sessão, em junho de 2016, adotou uma Resolução respeitante ao «trabalho digno nas cadeias globais de abastecimento».

Uma outra faceta emblemática da economia contemporânea reside na “financeirização” dos negócios, com a tónica colocada na rendibilidade financeira em detrimento do investimento real. Na ausência de uma regulamentação adequada, tal “financeirização” tem como efeito o aumento da volatilidade e da vulnerabilidade da economia e do mercado de trabalho, incentivando os lucros a curto prazo com impactos nefastos ao nível redistributivo, com consequências sobre a criação de emprego, a produtividade e a sustentabilidade das empresas. São conhecidas as razões da crise financeira e económica de 2008, assim como os seus efeitos devastadores sobre a economia real, nomeadamente as lacunas da governação e da regulamentação dos mercados financeiros. Mas não é certo que tenham sido tiradas as respetivas lições.

Um mundo do trabalho vulnerável

Apesar dos seus inegáveis benefícios, a globalização não se traduziu claramente numa nova era de prosperidade para todos. Foram alcançados certos progressos em termos de desenvolvimento e de reconhecimento de direitos: redução da pobreza extrema, maior participação das mulheres no mercado de trabalho, desenvolvimento dos sistemas de proteção social, criação pelo setor privado de empregos sustentáveis, etc. Mas a economia contemporânea globalizada também conduziu a maiores perturbações sociais, como sejam a criação do desemprego em massa, as deslocalizações de trabalhadores e de empresas, a instabilidade financeira, etc. A atual situação do mercado de trabalho mundial permanece assim

particularmente frágil.

Apesar de várias recessões, entre as quais a crise financeira e económica mundial de 2008, o número total de empregos em 2016 ascendia a 3,2 mil milhões (ou seja perto de mil milhões a mais do que em 1990), denotando uma criação de emprego positiva. Mas as taxas de desemprego ainda permanecem elevadas: em 2017, contavam-se, no mundo, cerca de 198 milhões de pessoas em situação de procura ativa de emprego, cerca de três quartos das quais vivia em países emergentes. Além disso, a vulnerabilidade dos empregos aumentou (em 2017, perto de 1,4 mil milhões de trabalhadores ocupava um emprego vulnerável, o que afeta três em cada quatro trabalhadores nos países em desenvolvimento), assim como as desigualdades de rendimentos, que também aumentaram de forma dramática na maior parte das regiões do mundo.²

O fosso das desigualdades está, com efeito, a ponto de transformar-se numa das principais características do mundo contemporâneo. A distribuição dos salários também se tornou mais desigual, acentuando-se a diferença entre os salários dos 10 por cento do topo e os dos 10 por cento da base da escala salarial. De facto, com exceção da América Latina, todas as outras regiões conheceram um alargamento do fosso das desigualdades de rendimentos, acompanhado de uma baixa da parcela de rendimentos provenientes do trabalho. No entanto, as desigualdades não geram apenas uma baixa da produtividade, mas alimentam a pobreza, a instabilidade social e mesmo os conflitos. É por isso que a comunidade internacional reconheceu que era necessário estabelecer regras do jogo fundamentais, a fim de garantir que a globalização possa dar a cada pessoa a mesma oportunidade de poder alcançar a prosperidade.

O futuro do trabalho em debate

Desde a década de 1980, um conjunto de mudanças globais transformou profundamente o emprego e o trabalho: a globalização acelerada do comércio, as transformações tecnológicas, o aumento da taxa de atividade das mulheres, a fragmentação das cadeias de valor e a subcontratação, as modificações na procura, as aspirações das pessoas, a qualificação da população ativa, etc. Mas hoje, com as alterações climáticas, a evolução demográfica e as mudanças tecnológicas, perfilam-se novos desafios para todas as pessoas e, em particular, para o mundo do trabalho, concretamente: a diversificação das formas de emprego, o desenvolvimento da economia digital, nomeadamente das plataformas, uma nova relação com o significado do trabalho e a conciliação da vida profissional com a vida privada.

Uma das controvérsias mais emblemáticas acerca do futuro do trabalho reside na questão de saber se o desenvolvimento tecnológico provocará a destruição ou a criação de emprego. A OIT conhece bem esse debate, que acabou sempre por vir a lume, sob formas renovadas, ao longo do século XX, mas que adquire uma nova dimensão perante a robótica e a inteligência artificial. Para lá dos cenários pessimistas e otimistas acerca do tema, o verdadeiro desafio que o desenvolvimento tecnológico coloca é o de saber, num contexto de transição, como apoiar as empresas e os trabalhadores para se adaptarem a novos tipos de emprego (tanto fisicamente, quanto a nível das competências), uma vez que será, sem dúvida, um processo contínuo durante a vida profissional de uma pessoa.

A fim de compreender e responder de forma eficaz a estes novos desafios, a OIT lançou uma “Iniciativa sobre o futuro do trabalho” e criou, em agosto de 2017, a Comissão mundial sobre o futuro do trabalho. Seis grupos temáticos analisam as principais questões a ter em consideração se desejarmos que o trabalho do futuro garanta a segurança, a igualdade e a prosperidade, o papel do trabalho para os indivíduos e para a sociedade; a sistemática desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho em todo o mundo; a tecnologia ao serviço do desenvolvimento social; ambiental e económico; o desenvolvimento das competências ao longo da vida; os novos modelos de crescimento inclusivo; e o futuro da governação do trabalho. A Comissão mundial apresentou o seu relatório em janeiro de 2019.

A transição energética - Uma oportunidade?

A ação contra as alterações climáticas encontra-se, presentemente, no topo da agenda internacional, com o objetivo de, a longo prazo, conter abaixo de 2°C o aumento da temperatura média global em relação aos níveis pré-industriais. Para a OIT, o desafio consiste em responder às repercussões no mundo do trabalho, cujos efeitos negativos já sentimos: perturbação das atividades comerciais, destruição de postos de trabalho, com os impactos nos meios de subsistência dos indivíduos que tal representa. Atualmente, 1,2 mil milhões de empregos dependem diretamente de uma gestão eficaz e da sustentabilidade de um ambiente saudável.³ Os efeitos potenciais das alterações climáticas para as empresas, trabalhadores, mercado de trabalho, lucros, proteção social e pobreza, fazem da atenuação das alterações climáticas e da adaptação às mudanças, um eixo fundamental do mandato e do trabalho da OIT. Em alguns setores económicos, a transição para uma economia verde provocará, inevitavelmente, a perda de postos de trabalho. Mas essas perdas serão mais do que compensadas

pelas novas oportunidades de emprego, que serão possíveis se forem aplicadas medidas que promovam o trabalho digno e a readaptação dos trabalhadores.

O papel essencial das normas internacionais do trabalho

Para melhor compreender os desafios atuais, é importante recordar que em 1919, conscientes do facto de que “existem condições de trabalho que implicam, para muitas pessoas, injustiça, miséria e privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em perigo”, os Estados signatários do Tratado de Versalhes criaram a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para fazer frente ao desafio, a Organização recém-criada concebeu um sistema de normas internacionais do trabalho que abrangem todas as questões associadas ao trabalho: convenções e recomendações internacionais elaboradas por representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, dos quatro cantos do mundo. O que os fundadores da OIT reconheceram em 1919 foi que a economia mundial precisava de regras claras para que o progresso económico fosse sinónimo de justiça social, de prosperidade e de paz para todos. Este princípio não perdeu nenhuma da sua pertinência: no futuro - bem mais do que hoje - as normas do trabalho serão uma fonte de coesão social e de estabilidade económica, num momento de grandes mudanças no trabalho.

As normas internacionais do trabalho foram formuladas para constituírem um sistema global de instrumentos relativos ao trabalho e à política social, apoiado por um sistema de controlo que permite lidar com todos os tipos de problemas que a sua aplicação possa levantar a nível nacional. As normas internacionais do trabalho constituem a componente jurídica da estratégia que a OIT adotou para melhor gerir a globalização, promover o desenvolvimento sustentável, erradicar a pobreza e assegurar que todos beneficiam de condições de trabalho seguras e dignas. A Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa sublinha que, para alcançar os seus objetivos num contexto de globalização, a OIT deve “promover (a sua) política normativa, enquanto pedra angular das atividades da Organização, realçando a sua pertinência para o mundo do trabalho, e garantir que as normas contribuam para a realização dos objetivos constitucionais da OIT”.

Os desafios da globalização deram às normas internacionais do trabalho uma relevância maior do que nunca. Que vantagens proporcionam essas normas hoje?

A via para o pleno emprego produtivo e o trabalho digno para todos: os objetivos da Agenda 2030

As normas internacionais do trabalho dizem respeito, antes de mais, ao desenvolvimento da pessoa enquanto ser humano. Na Declaração de Filadélfia da OIT (1944), a comunidade reconheceu que “o trabalho não é uma mercadoria”. O trabalho não é um produto inanimado, semelhante a uma maçã ou a um televisor, que pode ser negociado para obter o maior lucro ou o preço mais baixo. O trabalho faz parte do quotidiano de cada pessoa, constituindo o fundamento da sua dignidade, do seu bem-estar e do seu desenvolvimento enquanto ser humano. O desenvolvimento económico deve abranger a criação de empregos e de condições de trabalho em que os trabalhadores possam trabalhar em plena liberdade, segurança e dignidade. Em suma, o desenvolvimento económico não é um fim em si mesmo; ele visa melhorar a vida das pessoas. As normas internacionais do trabalho garantem que o desenvolvimento económico se mantém centrado no objetivo de melhorar a vida dos homens e das mulheres, bem como de preservar a sua dignidade.

O trabalho digno resume as aspirações das pessoas quanto ao trabalho. O trabalho digno compreende o acesso a um trabalho produtivo e devidamente remunerado, a segurança no local de trabalho e a proteção social para as famílias, melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e de inserção social para que as pessoas expressem as suas reivindicações, se organizem e participem nas decisões que afetam a sua vida, assim como a igualdade de oportunidades e de tratamento para todos, homens e mulheres.

O trabalho digno não é apenas um simples objetivo. Ele é um meio para alcançar resultados concretos do novo programa internacional para o desenvolvimento sustentável. No decurso da Assembleia-geral da ONU, em setembro de 2015, o trabalho digno e os quatro pilares da Agenda para o trabalho digno – criação de emprego, proteção social, direitos no trabalho e diálogo social – tornaram-se elementos centrais da nova Agenda para o Desenvolvimento Sustentável – horizonte 2030. O objetivo 8 da Agenda 2030 convida a promover um crescimento económico sustentável, sustentado e partilhado, o pleno emprego produtivo e o trabalho digno. Além disso, as principais dimensões do trabalho digno são largamente incorporadas nas metas de uma grande maioria dos 16 objetivos que constituem a nova visão de desenvolvimento das Nações Unidas.

Um quadro jurídico internacional para uma globalização justa e estável

Garantir um trabalho digno numa economia globalizada requer uma ação a nível internacional. A comunidade internacional enfrenta este desafio elaborando instrumentos jurídicos sobre o comércio, a finança, o ambiente, os direitos humanos e o trabalho. A OIT contribui para este quadro jurídico elaborando e procurando promover normas internacionais do trabalho, tendo em vista garantir que o crescimento e o desenvolvimento económicos andem a par com a criação de empregos dignos. A estrutura tripartida única da OIT garante a estas normas o apoio, tanto por parte de governos como por parte de empregadores e de trabalhadores. As normas internacionais do trabalho constituem, pois, as normas sociais fundamentais mínimas acordadas por todos os atores da economia mundial.

Condições iguais para todos

Um quadro jurídico internacional em matéria de normas sociais garante igualdade de condições na economia mundial. Auxilia governos e empregadores a não ceder à tentação de reduzir as normas do trabalho, na esperança de que isso pudesse conferir-lhes uma vantagem comparativa no comércio internacional. A longo prazo, tais práticas não beneficiam ninguém. A redução das normas do trabalho pode incentivar o crescimento de indústrias com um baixo nível de competências, baixos salários e uma rotatividade elevada de pessoal, e impedir um país de desenvolver empregos qualificados mais estáveis. Além disso, práticas deste género impedem o crescimento económico dos parceiros comerciais. Porque as normas internacionais do trabalho são normas mínimas adotadas pelos governos e pelos parceiros sociais, é do interesse de todos que sejam aplicadas, de forma a evitar que aqueles que não as apliquem comprometam os esforços daqueles que o fazem.

Um meio para melhorar o desempenho económico

As normas internacionais do trabalho são vistas, por vezes, como dispendiosas e, assim, como um obstáculo para o desenvolvimento económico. No entanto, cada vez mais estudos demonstram que o respeito por estas normas é frequentemente acompanhado por uma melhoria na produtividade e no desempenho económico.

Normas sobre o salário mínimo e sobre a duração do trabalho, bem como sobre o respeito pela igualdade, podem levar a uma maior satisfação e um melhor desempenho dos trabalhadores, assim como a uma menor rotatividade do pessoal. O investimento na formação profissional pode conduzir a uma melhor qualificação da mão-de-obra e ao crescimento do emprego. As normas sobre a segurança no trabalho podem reduzir o número de acidentes dispendiosos e as despesas de saúde. A segurança do emprego pode incentivar os trabalhadores a correr riscos e a inovar. Uma proteção social que preveja um subsídio em caso de desemprego, bem como políticas ativas de emprego podem melhorar a flexibilidade do mercado de trabalho e fazer com que a liberalização económica e a privatização sejam sustentáveis e mais aceitáveis para a população. A liberdade sindical e a negociação coletiva podem melhorar a cooperação e o diálogo entre trabalhadores e empregadores, conduzindo assim a uma redução do número de conflitos laborais dispendiosos e a uma maior estabilidade social.

Os efeitos benéficos das normas do trabalho não passam despercebidos junto de investidores estrangeiros. Estudos revelaram que a estabilidade política e social, bem como a qualidade da mão-de-obra são, para estes, mais importantes que uma mão-de-obra barata no momento de escolher um país para investir. Além disso, não existem indícios de que os países que não respeitam as normas do trabalho sejam mais competitivos na economia mundial. As normas internacionais do trabalho permitem não apenas responder às transformações do mundo do trabalho no interesse da proteção dos trabalhadores, mas também permitem levar em consideração as necessidades das empresas sustentáveis.

Uma salvaguarda em caso de crise económica

As economias em franco crescimento que empregam trabalhadores altamente qualificados também podem ser atingidas por uma recessão económica imprevisível. A crise financeira asiática de 1997, o reventamento da bolha da Internet em 2000 e a crise económica e financeira de 2008, demonstraram como décadas de crescimento económico podem ser destruídas por uma desvalorização especulativa das moedas e pelo colapso dos mercados. Durante a crise asiática de 1997, bem como no decurso da crise de 2008, o desemprego aumentou de maneira significativa numa boa parte dos países atingidos. Os efeitos desastrosos da crise para os trabalhadores foram agravados pelo facto de os sistemas de proteção social, em particular a proteção no desemprego e na doença, as políticas ativas de emprego e o diálogo social estarem pouco desenvolvidos em muitos desses países.

Adotar uma abordagem equilibrada entre emprego e objetivos macroeconómicos, que leve em consideração os impactos sociais, pode permitir responder a tais desafios.

Uma estratégia para reduzir a pobreza

O desenvolvimento económico sempre foi tributário da aceitação de regras. A legislação e as instituições jurídicas eficazes garantem o direito de propriedade, a execução dos contratos, o respeito pelos procedimentos e uma proteção contra o crime - todos eles elementos jurídicos próprios de uma boa governação, sem os quais nenhuma economia pode funcionar. Um mercado regido por um conjunto de regras e de instituições justas é mais dinâmico e lucrativo para todos. O mesmo é verdadeiro para o mercado de trabalho. Boas práticas laborais, definidas por normas internacionais do trabalho e aplicadas mediante um sistema jurídico nacional, garantem um mercado de trabalho estável e dinâmico, tanto para trabalhadores como para empregadores.

Em diversas economias de países em desenvolvimento e em transição, uma grande parte da mão-de-obra trabalha na economia informal. Além disso, estes países não têm, muitas vezes, meios para proporcionar uma justiça social eficaz. As normas do trabalho podem ser ferramentas eficazes também nestas situações. A maior parte das normas da OIT aplicam-se a todos os trabalhadores e não apenas àqueles que trabalham no âmbito de relações laborais formais. Algumas normas, como aquelas que dizem respeito aos trabalhadores no domicílio, aos trabalhadores migrantes, aos trabalhadores rurais ou aos povos indígenas e tribais, na verdade dizem respeito especificamente a algumas áreas da economia informal. O reforço da liberdade sindical, o alargamento da proteção social, a melhoria da segurança e da saúde no trabalho, o desenvolvimento da formação profissional, bem como outras medidas previstas pelas normas internacionais do trabalho revelaram-se estratégias eficazes para reduzir a pobreza e integrar os trabalhadores na economia formal. Além disso, as normas internacionais do trabalho preconizam a criação de instituições e de mecanismos que possam fazer respeitar os direitos no trabalho. Associadas a um conjunto de direitos e de regras definidos, as instituições jurídicas efetivamente funcionais podem contribuir para formalizar a economia e para criar o clima de confiança e de ordem que são indispensáveis para o crescimento e o desenvolvimento económicos.

Um somatório de experiências e de conhecimentos internacionais

As normas internacionais do trabalho resultam de debates desenvolvidos entre governos, empregadores e trabalhadores, em articulação com peritos de todo o mundo. São a concretização do consenso internacional sobre a forma como um problema laboral particular pode ser tratado à escala mundial, e refletem o conhecimento e a experiência prevalentes nos quatro cantos do mundo. Governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, instituições internacionais, empresas multinacionais e organizações não governamentais podem tirar proveito destes conhecimentos, integrando-os nas suas políticas, nos seus objetivos operacionais e nas suas atividades quotidianas. Devido ao seu carácter jurídico, as normas internacionais do trabalho podem ser utilizadas nos sistemas jurídicos e nas administrações nacionais e fazer parte do corpus de direito internacional, que poderá favorecer uma maior integração da comunidade internacional.

A propósito da OIT

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, tornando-se numa instituição especializada da Organização das Nações Unidas em 1946. Conta atualmente com 187 Estados-membros. Dotada de uma estrutura «tripartida» única, reúne, em pé de igualdade, representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, para debater questões relativas ao trabalho e à política social.

A **Conferência Internacional do Trabalho**, que reúne uma vez por ano os constituintes da OIT, orienta os trabalhos da Organização, aprovando igualmente novas normas internacionais do trabalho, bem como o programa e o orçamento da Organização.

Entre duas sessões da Conferência, é o **Conselho de Administração**, composto por 28 membros governamentais, 14 membros empregadores e 14 membros trabalhadores, que orienta as atividades da OIT. O secretariado da Organização, o **Bureau Internacional do Trabalho** (BIT), com sede em Genebra, na Suíça, gere os escritórios externos em mais de 40 países. Por ocasião do seu quinquagésimo aniversário, em 1969, a OIT recebeu o prémio Nobel da Paz. O seu atual diretor-geral é Guy Ryder. Foi reeleito em 2017 para um segundo mandato de cinco anos. A Organização Internacional do Trabalho celebra o seu centenário em 2019.

O QUE SÃO AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO?

As normas internacionais do trabalho são instrumentos jurídicos elaborados pelos constituintes da OIT (governos, empregadores e trabalhadores), que definem os princípios e os direitos mínimos no trabalho. Trata-se quer de convenções (ou de protocolos), que são tratados internacionais juridicamente vinculativos, que podem ser ratificados pelos Estados-membros, quer de recomendações, que são princípios orientadores, de caráter não vinculativo. Frequentemente, uma convenção enuncia os princípios fundamentais que devem ser aplicados pelos Estados que a ratificaram, enquanto a recomendação correspondente completa a convenção, propondo princípios orientadores mais precisos acerca da forma como a referida convenção pode ser aplicada. Existem ainda recomendações autónomas, isto é, que não estão associadas a nenhuma convenção.

As normas internacionais do trabalho são elaboradas pelos representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, sendo adotadas durante a Conferência Internacional do Trabalho da Organização. Uma vez adotadas, os Estados-membros devem, de acordo com a Constituição da OIT, submeter as normas à autoridade nacional competente (em princípio, o Parlamento). No caso das convenções, isto significa que estas serão examinadas tendo em vista a sua ratificação. Se um país decidir ratificar uma convenção, esta entrará geralmente em vigor nesse país um ano após a data da ratificação. Os países que ratifiquem uma convenção comprometem-se a aplicá-la na legislação e na prática, e a comunicar regularmente o modo como é aplicada. Quando necessário, o BIT fornece assistência técnica. Por fim, podem ser utilizados procedimentos de reclamação e queixa contra um Estado que não respeite as disposições de uma convenção por si ratificada (ver Capítulo 3).

Convenções fundamentais

O Conselho de Administração da OIT qualificou como «fundamentais» oito convenções, que tratam questões consideradas como princípios e direitos fundamentais no trabalho: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão. Estes princípios são igualmente enunciados na Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998) (ver Capítulo 3). A 1 de janeiro de 2019, estavam registadas 1376 ratificações destas convenções, o que representa 92% do número possível de ratificações. Nessa data, faltavam ainda 121 ratificações para atingir o objetivo da ratificação universal de todas as convenções fundamentais.

As oito convenções fundamentais são as seguintes:

- Convenção (Nº 87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948
- Convenção (Nº 98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949
- Convenção (Nº 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930
- Convenção (Nº 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957
- Convenção (Nº 138) sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973
- Convenção (Nº 182) sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999
- Convenção (Nº 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951
- Convenção (Nº 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

Convenções de governação (prioritárias)

O Conselho de Administração da OIT qualificou, também, quatro outras convenções como instrumentos de governação «prioritários» incentivando, assim, os Estados-membros a ratificarem estas convenções em virtude da sua importância para o funcionamento do sistema de normas internacionais do trabalho. A Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, no seu mecanismo de seguimento, sublinha a importância que estas convenções têm do ponto de vista da governação.

As quatro convenções de governação são as seguintes:

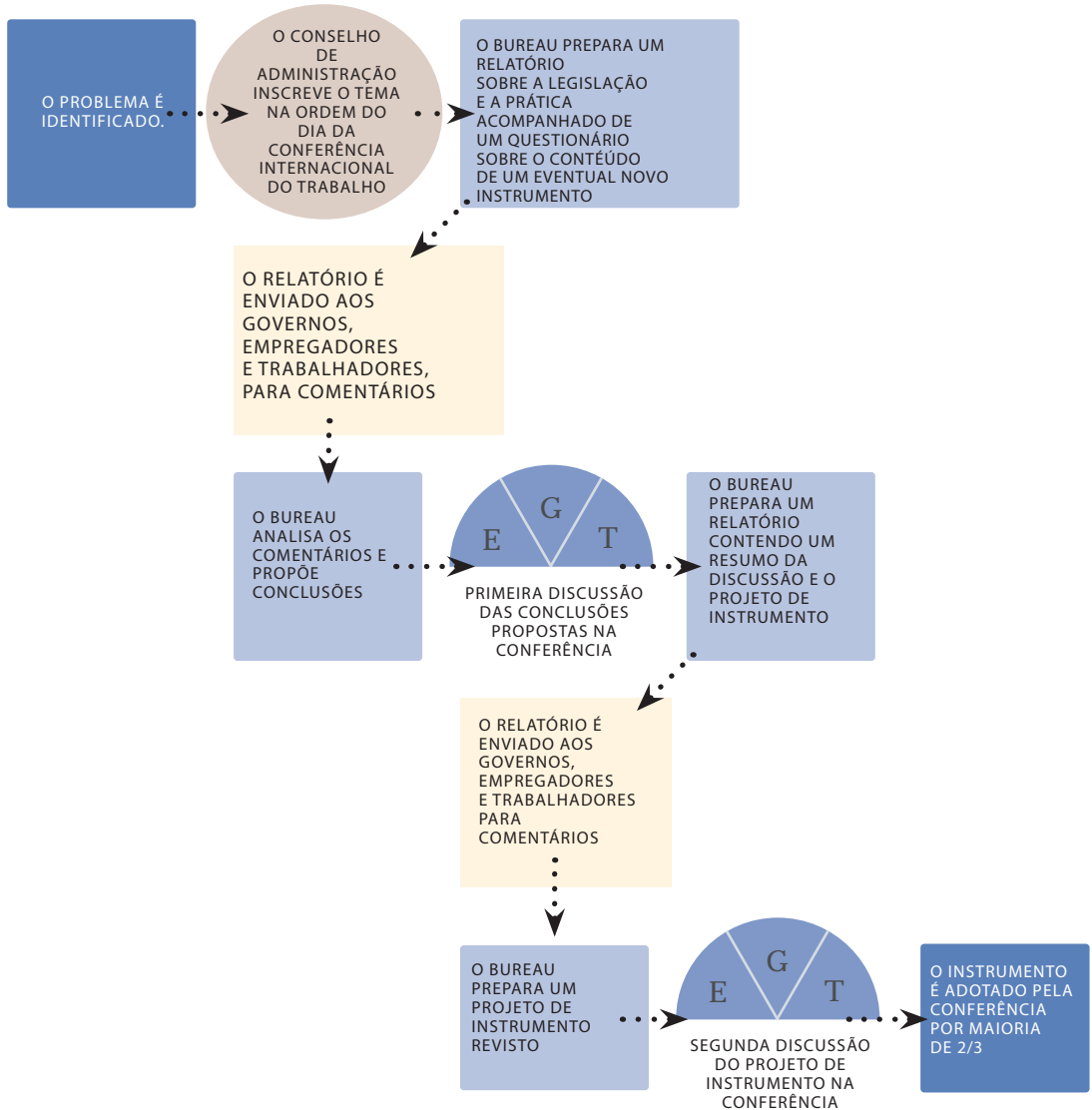
- Convenção (Nº 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947
- Convenção (Nº 129) sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969
- Convenção (Nº 144) sobre as Consultas Tripartidas destinadas a Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, 1976
- Convenção (Nº 122) sobre a Política de Emprego, 1964

COMO SÃO ELABORADAS AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO?

As normas internacionais do trabalho desenvolvem-se a partir das preocupações crescentes da comunidade internacional face à necessidade de resolver problemas particulares, como o de atribuir às mulheres trabalhadoras uma proteção durante a maternidade ou garantir condições de trabalho seguras aos trabalhadores agrícolas. A elaboração de normas internacionais do trabalho no seio da OIT é um processo legislativo específico, no qual intervêm representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores de todo o mundo. Em primeiro lugar, o Conselho de Administração decide inscrever uma questão na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho. O Bureau Internacional do Trabalho prepara um relatório que analisa a legislação e as práticas dos Estados-membros no que diz respeito à questão levantada. Este relatório é transmitido aos Estados-membros, bem como às organizações de trabalhadores e de empregadores, para que estes formulem as suas observações. É, em seguida, submetido à Conferência Internacional do Trabalho para uma primeira discussão. O Bureau prepara, então, um segundo relatório. Este relatório, juntamente com o projeto de instrumento, são enviados para comentários e submetidos à sessão seguinte da Conferência. O projeto de instrumento é, então, novamente discutido, modificado se necessário e, por fim, proposto para adoção. Este procedimento de «dupla discussão» dá aos participantes da Conferência o tempo necessário para analisar o projeto de instrumento e formular observações. É necessária uma maioria de dois terços para que uma norma seja adotada.



Adoção de uma norma internacional do trabalho



Quem adota as normas internacionais do trabalho?

A Conferência Internacional do Trabalho reúne as delegações de todos os

Estados-membros da OIT. Cada delegação inclui:

2 delegados do governo

1 delegado dos empregadores

1 delegado dos trabalhadores

Cada delegado (governo, empregador e trabalhador) dispõe de um voto aquando da votação em plenário.

Ratificação das Convenções e dos Protocolos

Os Estados-membros da OIT devem submeter as convenções adotadas durante a Conferência Internacional do Trabalho à autoridade nacional competente, tendo em vista a promulgação de uma legislação pertinente ou a adoção de outras medidas, nomeadamente a ratificação. Uma convenção ou um protocolo adotados entram normalmente, em vigor 12 meses depois de terem sido ratificados por dois Estados-membros. A ratificação é um procedimento formal, através do qual os Estados reconhecem que uma convenção ou um protocolo têm uma força vinculativa. Quando um Estado ratifica uma convenção, ou um protocolo, deve submeter-se ao sistema de controlo regular da OIT, encarregue de garantir o respeito pelas disposições destes instrumentos. Para saber mais sobre o sistema de controlo da OIT, consultar o Capítulo 3.

Universalidade e flexibilidade

As normas são adotadas por maioria de dois terços pelos constituintes da OIT, refletindo, assim, princípios universalmente reconhecidos. Além disso, têm em conta o facto de as culturas, a história, os sistemas jurídicos e os níveis de desenvolvimento económico não serem idênticos em todos os países. A maior parte das normas foram formuladas de modo a serem suficientemente flexíveis para serem traduzidas nas leis e nas práticas nacionais, tendo em conta essas diferenças. Assim, as normas relativas ao salário mínimo não obrigam os Estados a fixar um salário mínimo específico, mas sim a implementar um sistema e procedimentos que permitam fixar níveis de salário mínimo adaptados ao seu desenvolvimento económico. Outras normas contêm «cláusulas de flexibilidade», que permitem aos países fixar provisoriamente normas menos restritivas que o previsto, excluir algumas categorias de trabalhadores da aplicação de uma dada convenção ou aplicar apenas algumas partes de um instrumento. Os Estados que ratificam uma convenção têm, em geral, a responsabilidade de comunicar, mediante uma declaração dirigida ao diretor-geral da OIT, se pretendem utilizar alguma das cláusulas de flexibilidade, assim como a obrigação de não fazerem uso destas cláusulas senão após consulta aos parceiros sociais. Contudo, não pode ser feita nenhuma reserva relativamente às convenções da OIT.

Atualização das normas internacionais do trabalho

Existem atualmente 189 convenções, 205 recomendações – das quais algumas remontam a 1919 – e 6 Protocolos. Como seria de prever, alguns destes instrumentos já não correspondem a necessidades atuais e é por isso que a OIT adota convenções revistas, que substituem outras mais antigas, ou protocolos que acrescentam novas disposições a convenções anteriores.

Mecanismo de exame das normas (MEN)

O MEN é parte integrante da política normativa da OIT e destina-se a assegurar que o corpo de normas é coerente e atualizado e que responde às mudanças constantes no mundo do trabalho, por forma a garantir a proteção dos trabalhadores e a consideração das necessidades das empresas sustentáveis.

O MEN foi criado pelo Conselho de Administração em novembro de 2011 mas apenas começou a ser efetivamente aplicado num momento posterior, em 2015, na sequência das duas decisões seguintes:

- uma decisão do Conselho de Administração de março de 2015, que, no quadro do MEN, estabeleceu um grupo de trabalho tripartido composto por 32 membros (16 representantes dos governos, 8 representantes dos empregadores e 8 representantes dos trabalhadores);
- uma decisão de novembro de 2015, com vista a adotar o mandato do Grupo de trabalho tripartido do MEN.

O grupo de trabalho tripartido do MEN foi incumbido de analisar as normas internacionais do trabalho da OIT, tendo em vista elaborar recomendações dirigidas ao Conselho de Administração no que diz respeito às seguintes questões:

- o estado dos instrumentos analisados: os instrumentos «atualizados», os instrumentos «que reclamam novas medidas para que mantenham uma adequação permanente e para o futuro» e os instrumentos «desatualizados»;
- o levantamento das lacunas no âmbito de cobertura das normas, incluindo os assuntos que exigem novas normas;
- as medidas concretas de seguimento acompanhadas de prazos de execução, quando adequado.

O grupo de trabalho tripartido do MEN reúne-se uma vez por ano e debruça-se sobre diferentes instrumentos, adotando uma abordagem temática. Em conjugação com o lançamento do mecanismo de exame das normas, a entrada em vigor do Instrumento de revisão da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, de 1997, reforçou os esforços da OIT para assegurar-se de que dispõe de um corpo de normas do trabalho coerente e atualizado, que possa servir de referência mundial. Com a entrada em vigor do Instrumento de revisão da Constituição, a Conferência está assim habilitada, mediante uma maioria de 2/3 e por recomendação do Conselho de Administração, a revogar uma convenção em vigor, se concluir que tal convenção perdeu o seu propósito ou que não é mais útil para o cumprimento dos objetivos da Organização. Na sua sessão de junho de 2017, a Conferência iniciou a sua primeira discussão após a entrada em vigor do Instrumento de revisão e analisou e decidiu pela ab-rogação de quatro convenções internacionais do trabalho e a retirada de outras duas convenções. Na sua sessão de junho de 2018, a Conferência decidiu a ab-rogação de 6 outras convenções e a retirada de 3 recomendações.

COMO SÃO UTILIZADAS AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO?

Modelos e objetivos para a legislação do trabalho

As normas internacionais do trabalho são, antes de mais, ferramentas para os governos que, em colaboração com empregadores e trabalhadores, procuram elaborar e aplicar uma legislação laboral e uma política social consentâneas com as normas estabelecidas à escala internacional. Para diversos países, a primeira etapa consiste em ponderar a ratificação de uma convenção da OIT. Alguns países começam frequentemente por rever e, se necessário, adaptar a sua própria legislação e as suas políticas de forma a conformarem-se com o instrumento que pretendem ratificar. As normas internacionais do trabalho funcionam, então, como objetivos para a harmonização da legislação e da prática nacionais, numa determinada área em particular. A ratificação, propriamente dita, pode ter lugar posteriormente, no contexto da implementação da norma. Outros países podem decidir não ratificar nenhuma convenção em particular mas, não obstante, harmonizam a sua legislação com as disposições desse instrumento. As normas da OIT servem-lhes de modelo para criar as leis e definir as orientações políticas. Outros países, ainda, ratificam as convenções da OIT relativamente depressa, empenhando-se, depois, em harmonizar a própria legislação e prática nacionais com esses instrumentos. As observações dos órgãos de supervisão e a assistência técnica do BIT (ver Capítulo 3) podem ajudá-los neste processo. Para esses países, a ratificação constitui a primeira etapa para a aplicação de uma norma.

Fontes de direito internacional aplicadas à escala nacional

Em diversos países, os tratados internacionais ratificados têm aplicação direta no direito interno. As autoridades judiciais podem socorrer-se das normas internacionais do trabalho para tratar casos em que a legislação nacional seja inadequada ou omissa sobre o assunto. Podem, também, recorrer a definições como a de «trabalho forçado» ou a de «discriminação», incluídas nas normas. Além disso, a par de iniciativas voluntárias e de outro tipo de regulação, o sistema jurídico é uma das formas de divulgação das normas internacionais do trabalho. Com efeito, o recurso que as mais altas instâncias judiciais de certos países fazem dessas normas, como constatado pela OIT desde há mais de uma década para cá, demonstra a crescente receção e aplicação ao nível nacional que as mesmas têm. Desta forma, os sistemas nacionais e internacionais de regulação do trabalho alimentam-se mutuamente. As normas internacionais do trabalho aparecem, pois, como uma referência universal para um número cada vez mais importante de atores da cena internacional que se empenham na sua adoção. O direito internacional do trabalho, através da multiplicidade das



suas formas de utilização, torna-se, assim, uma linguagem incontornável na denúncia das desigualdades no mundo do trabalho e na regulação das relações, das condições e dos conflitos no trabalho, o que se traduz num maior respeito pelos valores defendidos pela OIT.

Os princípios orientadores de uma política social

Além de dar forma às legislações, as normas internacionais do trabalho podem também fornecer orientações conducentes à elaboração das políticas nacionais e locais, como por exemplo sobre o emprego ou sobre o trabalho e a família. Podem servir para melhorar estruturas administrativas, como as da administração e da inspeção do trabalho, da segurança social e dos serviços de emprego. Podem também ser fonte de boas relações laborais aplicadas pelos organismos de resolução de conflitos laborais ou servir de modelo para a elaboração de convenções coletivas.

Outras áreas de influência

Se os principais utilizadores das normas internacionais do trabalho são os constituintes da OIT, não são eles, no entanto, os únicos a considerá-las como instrumentos úteis. Com efeito, novos atores fazem uso das normas internacionais do trabalho e, desse modo, participam na sua divulgação no plano internacional.

- Responsabilidade social das empresas (RSE) – a promoção de práticas inclusivas, responsáveis e sustentáveis no local de trabalho

A OIT define a RSE como o modo como as empresas têm em consideração os efeitos da sua atividade na sociedade e como afirmam os seus princípios e valores, tanto na aplicação dos seus métodos e procedimentos internos, como nas suas relações com os outros agentes. O interesse crescente dos consumidores pela dimensão ética dos produtos e pelas condições de trabalho existentes na sua produção, levou as empresas multinacionais a adotarem códigos de conduta, por sua própria iniciativa, para reger as condições de trabalho nos seus locais de produção e nos locais da sua cadeia de abastecimento. A maior parte das 500 maiores empresas dos Estados Unidos da América e do Reino Unido adotaram códigos de conduta que, frequentemente, fazem referência aos princípios que decorrem das normas da OIT. É evidente que estes códigos não se destinam a substituir instrumentos internacionais vinculativos, mas desempenham um papel importante ao contribuírem para divulgar os princípios subjacentes às normas internacionais do trabalho.

A OIT pode desempenhar um papel importante na responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos, através das duas referências que são a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e a Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, cuja versão revista foi adotada pelo Conselho de Administração em 2017, de forma a responder às novas realidades económicas, nomeadamente ao aumento dos investimentos internacionais e das trocas comerciais e à expansão das cadeias de abastecimento mundiais. Esta revisão enriqueceu a Declaração sobre as Empresas Multinacionais ao aditar princípios que tratam de temas particulares do trabalho digno relativos à segurança social, ao trabalho forçado, à transição da economia informal para a economia formal, aos salários, ao acesso a meios de recurso e de indemnização. Além disso, a revisão da Declaração fornece orientações sobre o processo de diligência prévia (“due diligence”) para alcançar o trabalho digno, criar empregos dignos e empresas sustentáveis, para um crescimento mais inclusivo e uma melhor repartição dos benefícios do investimento direto estrangeiro, aspetos particularmente relevantes para a concretização do 8º objetivo de desenvolvimento sustentável. Para além disto, muitas outras iniciativas que promovem as práticas das empresas inclusivas, responsáveis e sustentáveis fazem referência aos instrumentos da OIT. A título exemplificativo, refiram-se os Princípios orientadores relativos às empresas e aos direitos humanos: aplicação do quadro de referência das Nações Unidas, “Proteger, respeitar e reparar”, o Pacto Global das Nações Unidas e as Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais.

Em 2009, a OIT criou um serviço de apoio – o *Helpdesk* do BIT – que fornece aos constituintes e às empresas um acesso mais fácil a informações, assistência, serviços de orientação e conselhos relativos à RSE e à aplicação das normas do trabalho, a fim de harmonizar as atividades das empresas com as normas internacionais do trabalho.⁵

- Outras organizações internacionais

A Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa sublinha que «outras organizações internacionais e regionais, cujo mandato toca domínios conexos (aos da OIT), podem dar um contributo importante», em particular através dos objetivos da Agenda para o Trabalho Digno. Outras organizações internacionais recorrem regularmente, no quadro das suas atividades, às normas internacionais do trabalho. Os relatórios sobre a aplicação dessas normas são regularmente enviados aos organismos de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas e a outros organismos internacionais.

As Instituições Financeiras Internacionais (IFIs), como o Banco Mundial, o Banco Asiático de Desenvolvimento ou ainda o Banco Africano de Desenvolvimento (BAD), integram certos aspetos das normas do trabalho em muitas das suas atividades. A partir de 2013, o BAD, por exemplo, introduziu na sua política de proteção ambiental e social, uma salvaguarda operacional relativa às condições de trabalho, de segurança e saúde (salvaguarda operacional nº 5), que define os requisitos do BAD perante os seus devedores ou clientes, fazendo explicitamente referência às normas fundamentais do trabalho da OIT. Nesse aspeto, o BAD inscreve-se na linha de outros doadores internacionais que adotaram abordagens semelhantes nas suas políticas de salvaguarda ou noutros documentos estratégicos. É o caso do Banco Mundial, no quadro do seu processo de Documentos de estratégia para a redução da pobreza ou o caso do critério de desempenho nº 2 da Sociedade Financeira Internacional (SFI), que faz parte do Banco Mundial, ao reconhecer que o objetivo de crescimento económico através da criação de emprego deve igualmente respeitar a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Para além disso, as normas internacionais do trabalho têm um impacto direto sobre setores tão globalizados como o do transporte marítimo. As normas são utilizadas não apenas para dar forma à legislação marítima nacional dos Estados-membros, mas também como referências para as inspeções dos navios, levadas a cabo pelo Estado do porto, e têm incidência direta na regulamentação e nos códigos de outros organismos internacionais como a Organização Marítima Internacional.

- Acordos de comércio livre

Um crescente número de acordos de comércio livre bilaterais e multilaterais, assim como de acordos regionais de integração económica, contém hoje disposições sociais relativas aos direitos dos trabalhadores. Com efeito, o número de acordos de comércio livre que integram cláusulas relativas ao trabalho aumentou de modo significativo ao longo das duas últimas décadas: em 2016, 70 acordos continham disposições desta natureza, contra 58 em 2013, 21 em 2005 e 4 em 1995.⁶ Cada vez mais, os acordos fazem referência aos instrumentos da OIT nas suas cláusulas relativas a matérias de trabalho, em particular à Declaração de 1998 e, no caso de acordos recentes da União Europeia, referência a convenções da OIT. Depois de 2013, 80% dos acordos que entraram em vigor, possuem disposições desse tipo, a começar pelos acordos que envolvem a União Europeia, os Estados Unidos da América ou o Canadá. Este género de mecanismos apareceu, contudo, bastante tarde. Por exemplo, no quadro da União Europeia, o regime especial de incentivos ao desenvolvimento sustentável e à boa governação (Sistema de Preferências Generalizadas – SPG+) concede benefícios adicionais aos países que apliquem determinadas

normas internacionais relativas aos direitos dos trabalhadores e aos direitos humanos. Ou ainda, após a assinatura do Acordo de Comércio Livre da América do Norte (NAFTA), em 1992, acordo que foi completado em 1994 por um Acordo de Cooperação em matéria do trabalho (este, por sua vez, inteiramente renegociado em outubro de 2018), vários acordos de comércio livre foram assinados pelos Estados Unidos da América e países como o Chile, a República da Coreia, Marrocos, Jordânia, Singapura e outros países da América central. Nesses acordos, os países signatários reafirmaram o seu compromisso para com a OIT, em particular no que diz respeito à promoção da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998. Mais recentemente, o Acordo de Comércio Livre entre o Japão e a União Europeia, assinado em 2017, faz referência à Agenda do Trabalho Digno e à Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008, enquanto normas vinculativas para as partes, as quais deverão, por outro lado, envidar esforços para ratificar as oito convenções fundamentais da OIT. Este acordo contém também regras sobre a responsabilidade social das empresas, fazendo referência à Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, da OIT.


- Sociedade Civil

As associações de defesa de interesses (determinados) e as organizações não governamentais apoiam-se nas normas internacionais do trabalho para defenderem mudanças nas políticas, na legislação ou nas práticas.

O papel das organizações de empregadores e de trabalhadores

As organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores desempenham um papel essencial no sistema das normas internacionais do trabalho, não apenas como utilizadores, mas enquanto constituintes da Organização: elas participam na escolha dos temas de novas normas da OIT e na elaboração dos textos; os seus votos podem determinar a adoção, pela Conferência Internacional do Trabalho, de uma nova norma. Quando uma convenção é adotada, os empregadores e os trabalhadores podem incentivar o governo a ratificá-la. Se a convenção for ratificada, o governo deve enviar regularmente ao BIT um relatório sobre a sua aplicação na legislação e na prática (o que vale também para os protocolos). Este relatório deve, igualmente, ser transmitido às organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, que podem fazer comentários sobre o seu conteúdo. As organizações de empregadores e de trabalhadores podem, também, enviar diretamente ao BIT informações sobre a aplicação das convenções, ao abrigo do artigo 23º, nº 2 da Constituição. Podem

dar início a um procedimento de reclamação nos termos do disposto no artigo 24.º da Constituição da OIT. Enquanto constituintes da Organização, eles podem também participar nas comissões tripartidas, encarregadas de analisar as reclamações. Por outro lado, um delegado dos empregadores ou dos trabalhadores à Conferência Internacional do Trabalho, pode apresentar uma queixa ao abrigo do artigo 26.º da Constituição. Se um Estado tiver ratificado a Convenção (Nº 144) sobre as Consultas Tripartidas destinadas a Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, 1976, como o fizeram 145 países até 1 janeiro de 2019, é obrigado a organizar consultas tripartidas a nível nacional sobre os projetos de instrumentos que serão discutidos na Conferência, sobre os instrumentos a submeter às autoridades competentes, sobre os relatórios relativos às convenções ratificadas, sobre as medidas relativas às convenções não ratificadas e às recomendações, bem como sobre as propostas de denúncia de convenções.



Liberdade Sindical
Negociação coletiva
Trabalho forçado
Trabalho infantil
Igualdade de oportunidades e de tratamento
Consultas tripartidas
Administração do trabalho
Inspeção do trabalho
Política de emprego
Promoção do emprego
Orientação e formação profissional
Segurança no emprego
Política social
Salários
Tempo de trabalho
Segurança e saúde no trabalho
Segurança social
Proteção da maternidade
Trabalhadores domésticos
Trabalhadores migrantes
Trabalhadores marítimos
Pescadores
Trabalhadores portuários
Povos indígenas e tribais
Outras categorias particulares de trabalhadores

OS TEMAS TRATADOS NAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

As normas internacionais do trabalho respondem às necessidades e às dificuldades crescentes que os trabalhadores e os empregadores encontram na economia mundial. O presente capítulo introduz os temas abordados por estas normas e apresenta as convenções e as recomendações pertinentes. Expõe, igualmente, os problemas que existem atualmente em domínios específicos e mostra como as normas internacionais do trabalho podem contribuir para a identificação de soluções. Por fim, cita alguns exemplos em que a aplicação das normas internacionais do trabalho, ou dos princípios nelas contidos, teve efeitos positivos em situações particulares.

Este capítulo apresenta, sob a forma de resumo, uma seleção de convenções e recomendações pertinentes da OIT. Estes resumos são apresentados para fins informativos e não dispensam a consulta dos textos oficiais. Muitas outras convenções e recomendações não foram objeto de resumo, ainda que muitas delas sejam pertinentes e estejam em vigor. A lista completa das normas da OIT, por assunto e estatuto, pode ser consultada no sítio da internet do BIT. Os exemplos foram escolhidos com o objetivo de ilustrar o texto e não de destacar um país ou uma situação particular.

LIBERDADE SINDICAL

O princípio da liberdade sindical está na base dos valores da OIT: é consagrado pela Constituição da Organização (1919), pela Declaração de Filadélfia (1944) e pela Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998). É igualmente um direito proclamado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). O direito de constituir organizações de empregadores e de trabalhadores é a condição prévia para o desenvolvimento saudável de negociações coletivas e de diálogo social. Contudo, a aplicação destes direitos e princípios levanta sempre dificuldades em diversos países. Pode acontecer que, em alguns países, a liberdade sindical seja negada a algumas categorias de trabalhadores (como os funcionários públicos, os trabalhadores marítimos, os trabalhadores das zonas francas de exportação), que as atividades das organizações de empregadores e de trabalhadores sejam suspensas ilegalmente ou sejam objeto de atos de ingerência, e que, em casos extremos, os sindicalistas sejam detidos ou executados. As normas da OIT, aplicadas com o apoio do Comité da Liberdade Sindical (ver capítulo 3) e dos outros órgãos de controlo, contribuem para a resolução destas dificuldades e para assegurar o respeito por este direito fundamental em todo o mundo.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948

Nos termos desta convenção fundamental, os trabalhadores e os empregadores têm o direito de, sem autorização prévia, constituírem organizações à sua escolha e de nelas se filiarem. As organizações de trabalhadores e de empregadores constituem-se livremente e não podem ser dissolvidas nem suspensas por via administrativa. Têm, igualmente o direito de constituir federações e confederações, bem como o de nelas se filiarem, e toda e qualquer organização ou confederação tem o direito de se filiar em organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Convenção (Nº 98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949

Em virtude desta convenção fundamental, os trabalhadores devem beneficiar de uma proteção adequada contra todos os atos discriminatórios que tendam a atingir a liberdade sindical, nomeadamente aqueles que tenham por objetivo subordinar o emprego de um trabalhador à condição de que este não se filie em nenhum sindicato ou que deixe de fazer parte de um sindicato, ou de despedir um trabalhador devido à sua filiação sindical ou à sua participação em atividades sindicais. As organizações de trabalhadores e de empregadores devem beneficiar de



uma proteção adequada contra todos os atos de ingerência de umas em relação às outras, nomeadamente em relação às medidas que se destinam a criar organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou por uma organização de empregadores, ou a apoiar organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o objetivo de colocar essas organizações sob o controlo de empregadores ou de uma organização de empregadores. A convenção consagra, igualmente, o direito de negociação coletiva (ver também o ponto relativo à negociação coletiva).

Convenção (Nº 135) relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971

Os representantes dos trabalhadores na empresa devem beneficiar de uma proteção eficaz contra todas as medidas que possam prejudicá-los, incluindo despedimentos, que possam ser motivadas pela sua qualidade ou pelas suas atividades enquanto representantes dos trabalhadores, pela sua filiação sindical ou pela sua participação em atividades sindicais, desde que ajam em conformidade com as leis, com as convenções coletivas ou outros acordos em vigor. Devem ser concedidas facilidades, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de forma a permitir-lhes desempenhar rápida e eficazmente as suas funções.

Convenção (Nº 141) sobre as Organizações de Trabalhadores Rurais, 1975

Todas as categorias de trabalhadores rurais, quer se trate de assalariados ou de trabalhadores por conta própria, têm o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações à sua escolha, bem como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de cumprirem os estatutos destas últimas. Os princípios da liberdade sindical deverão ser respeitados plenamente. As organizações de trabalhadores rurais deverão ser independentes e constituídas numa base voluntária, não devendo estar sujeitas a qualquer ingerência, constrangimento ou medida repressiva. A política nacional deve facilitar a constituição e o desenvolvimento, numa base voluntária, de organizações de trabalhadores rurais fortes e independentes, como meio eficaz de garantir que estes trabalhadores participam no desenvolvimento económico e social.

Convenção (Nº 151) sobre as Relações de Trabalho na Função Pública, 1978

Esta convenção garante aos funcionários públicos, tal como aí são definidos, uma proteção adequada no que diz respeito ao seu emprego, contra qualquer ato de discriminação tendente a afetar a liberdade sindical. As organizações de funcionários públicos devem beneficiar de total independência em relação às autoridades públicas, bem como de uma proteção adequada contra qualquer ato de ingerência por parte das autoridades públicas na sua criação, no seu funcionamento e na sua administração (ver também, em seguida, o ponto relativo à negociação coletiva).

A liberdade sindical debaixo de fogo⁷

Embora a liberdade sindical seja reconhecida como um direito fundamental, as organizações sindicais e os seus membros estão sempre expostos a graves violações dos seus direitos. Na sua última publicação sobre a violação dos direitos sindicais (2017), a Confederação Sindical Internacional (CSI) calcula que em 59 países em todo o mundo (de um total de 139 países analisados) os trabalhadores estão expostos a violência física e a ameaças⁷. Em 2017, foram assassinados sindicalistas nos seguintes 11 países: Bangladeche, Brasil, Colômbia, Guatemala, Honduras, Itália, Mauritânia, México, Peru, Filipinas e Venezuela. Também em 2017, a liberdade de expressão e a liberdade de reunião foram desrespeitadas em 50 países. Além disso, em 84 países determinadas categorias de trabalhadores estão excluídas da legislação do trabalho. Em 2014, a CSI lançou um «índice dos direitos no mundo» classificando 139 países de acordo com 97 indicadores internacionalmente reconhecidos, a fim de determinar os locais onde os direitos dos trabalhadores são mais bem protegidos, quer na legislação, quer na prática. De acordo com esse ranking, em 45 países os direitos sindicais não estavam assegurados - em comparação com 32 em 2014 -, nomeadamente devido à ausência de um Estado de Direito, sujeitando os trabalhadores a práticas iníquas. A questão da Liberdade sindical não diz apenas respeito aos trabalhadores. Com efeito, ao longo dos anos, os empregadores têm apresentado queixas ao Comité da Liberdade Sindical, relativas a ingerências ilegais nas atividades das suas organizações.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A liberdade sindical permite que os trabalhadores e os empregadores possam juntar-se para negociar de forma eficaz as condições de trabalho. Associadas a uma liberdade sindical forte, as boas práticas de negociação coletiva garantem que trabalhadores e empregadores tenham igual peso nas negociações e que as decisões tomadas sejam justas e equitativas. A negociação coletiva permite a ambas as partes negociar uma relação de trabalho equitativa, impedindo conflitos laborais dispendiosos. Assim, alguns estudos demonstraram que, nos países dotados de sistemas de negociação coletiva bem coordenados, havia, em geral, menos desigualdades salariais, a taxa de desemprego era consideravelmente mais reduzida e menos persistente e as greves eram menos numerosas e mais curtas do que nos países onde a negociação coletiva não estava tão bem organizada. As boas práticas de negociação coletiva foram por vezes um dos elementos que permitiram a certos países ultrapassar crises financeiras passageiras. As normas da OIT incentivam a negociação coletiva e contribuem para que todos beneficiem de boas relações de trabalho.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 98) sobre Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949

Nos termos desta convenção fundamental, se necessário, devem ser tomadas medidas adequadas às condições nacionais, para incentivar e promover o desenvolvimento e a utilização dos melhores procedimentos de negociação voluntária entre empregadores, ou organizações de empregadores, e organizações de trabalhadores, com vista a regulamentar as condições de trabalho através de convenções coletivas (ver também o ponto relativo à liberdade sindical).

Convenção (Nº 151) sobre as Relações de Trabalho na Função Pública, 1978

A convenção preconiza o recurso, por parte dos funcionários públicos, à negociação coletiva ou a qualquer outro método que permita aos seus representantes participar na determinação das condições de trabalho. Especifica, igualmente, que os diferendos devem ser resolvidos entre as partes por via da negociação, ou através de algum procedimento que apresente garantias de isenção e de imparcialidade, como a mediação, a conciliação ou a arbitragem.



Convenção (Nº 154) sobre a Negociação Coletiva, 1981

Esta convenção define a negociação coletiva e pede que esta seja encorajada em todos os ramos de atividade económica, incluindo a função pública.

A negociação coletiva no setor do vestuário na Jordânia⁸

Cerca de 65.000 trabalhadores estão empregados no setor do vestuário na Jordânia; três quartos deles são trabalhadores migrantes, principalmente do sul e sudeste da Ásia.⁸ Após uma série de conflitos coletivos relativos às condições de vida e de trabalho, foi assinada uma convenção coletiva setorial em maio de 2013. Este acordo global de dois anos, o primeiro desse tipo na Jordânia, um país que ratificou a Convenção Nº 98, foi um passo importante no uso da negociação coletiva voluntária para regular as condições de trabalho no país no setor do vestuário. A convenção coletiva foi revista e renovada duas vezes: primeiro em 2015, depois novamente em 2017. Assinada entre duas associações de empregadores - a Associação de Exportadores de Vestuário, Acessórios e Têxteis (*Jordan Garments, Accessories and Textiles Association* – JGATE) e a Associação de Proprietários de Fábricas, Oficinas e Vestuário, (*Association of Owners of Factories, Workshops and Garments*) com o Sindicato Geral dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário e Tecelagem (*General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries*) a Convenção coletiva levou a mudanças significativas e tangíveis no setor do vestuário, incluindo: a introdução de um prémio de antiguidade, a harmonização das condições-chave de trabalho e emprego (salários, benefícios da segurança social, pagamento de horas extra) entre trabalhadores migrantes e provenientes da Jordânia, e a disponibilização de cuidados médicos de emergência. A inclusão na convenção de cláusulas que concedem aos sindicatos acesso às fábricas e dormitórios facilitou a criação de comissões de trabalhadores, a eleição de líderes e a educação e informação dos trabalhadores acerca dos seus direitos e responsabilidades. Enquanto acordo setorial, a convenção coletiva abrange todos os trabalhadores e empresas do setor do vestuário.⁹

Direito de associação (agricultura) e organizações de trabalhadores rurais: dar voz aos trabalhadores rurais

Em 2015, o estudo geral da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações incidiu sobre a Convenção (Nº 11) sobre o Direito de Associação (Agricultura), 1921, a Convenção (Nº 141) sobre as Organizações de Trabalhadores Rurais, 1975, e a Recomendação (Nº 149) sobre as Organizações de Trabalhadores Rurais, 1975. Ao escolher dedicar o estudo geral a estes instrumentos, o BIT quis recordar que os trabalhadores agrícolas são frequentemente privados do direito de se organizar e negociar coletivamente, e que os trabalhadores rurais são particularmente vulneráveis porque não são suficientemente protegidos pela lei e têm um acesso limitado a mecanismos de ação coletiva. Embora já não tenhamos necessidade de demonstrar a importância da agricultura e da economia rural ao nível mundial, há pouca informação fiável e comparável (especialmente dados desagregados por idade e sexo) sobre a natureza, peso económico e a realidade, mesmo a escala, desse fenómeno, devido à própria natureza do setor. Em particular, as definições da economia rural, da agricultura e de trabalhadores rurais ou agrícolas, diferem consideravelmente segundo os países, de modo que as comparações entre países são, geralmente, pouco fiáveis. De acordo com os dados do BIT, cerca de 40% da população em idade ativa vive em áreas rurais, com disparidades significativas entre os países.

A maioria destes trabalhadores não têm emprego remunerado na economia formal, mas trabalha por conta própria ou exerce trabalho familiar não remunerado, por exemplo, na agricultura, especialmente na agricultura de subsistência. Nas áreas rurais, o emprego informal representa 82,1% do emprego rural total e 98,6% do trabalho agrícola. Por outro lado, apenas 24,5% dos trabalhadores nas áreas urbanas têm empregos informais. Quase oito em dez trabalhadores pobres que vivem com menos de 1,25 dólares por dia vivem em zonas rurais, o que mostra que a maioria dos empregos nas áreas rurais não garante aos trabalhadores um rendimento suficiente para alimentar adequadamente as suas famílias. A remuneração dos empregados é geralmente mais baixa do que no meio urbano. Finalmente, menos de 20% dos trabalhadores agrícolas têm acesso a uma proteção social básica.

TRABALHO FORÇADO

Embora o trabalho forçado seja universalmente condenado, de acordo com as estimativas da OIT, 24,9 milhões de pessoas são vítimas dele em todo o mundo. Destas vítimas, 20,8 milhões (ou 83%) são exploradas na economia privada por particulares ou por empresas privadas; os restantes 4,1 milhões (17%) estão envolvidos em formas de trabalho forçado impostas pelo Estado. Dos que são explorados por indivíduos e empresas privadas, 8 milhões (19 %) são vítimas de exploração sexual e 16 milhões (64%) de trabalho forçado. Na economia privada, o trabalho forçado gera cerca de 150 mil milhões de dólares em lucros ilegais por ano: dois terços do total provêm da exploração sexual com fins comerciais (ou seja 99 mil milhões de dólares), enquanto os outros 51 mil milhões são provenientes do trabalho forçado, especialmente no trabalho doméstico, na agricultura e noutras atividades económicas.¹⁰

A escravatura tradicional persiste em algumas partes da África, enquanto o trabalho forçado sob a forma de sistemas de recrutamento coercivo existe em muitos países da América Latina, em algumas regiões das Caraíbas e noutras partes do mundo. Em muitos países, os trabalhadores domésticos ficam presos em situações de trabalho forçado e são frequentemente mantidos na casa do seu empregador por meio de ameaça ou violência. A servidão por dívidas subsiste no sul da Ásia, onde milhões de homens, mulheres e crianças estão presos ao trabalho por um círculo vicioso de endividamento. Na Europa e na América do Norte, um número considerável de mulheres e crianças são vítimas de traficantes que as vendem para redes de prostituição forçada ou fábricas clandestinas. Por fim, o trabalho forçado continua a ser um meio de punir aqueles que ousam expressar as suas opiniões políticas.

Para muitos governos, a erradicação do trabalho forçado continua a ser um dos grandes desafios do século XXI. O trabalho forçado é não só uma violação grave de um direito humano fundamental mas também uma das principais causas de pobreza, e compromete o desenvolvimento económico. As normas da OIT sobre o trabalho forçado, associadas a uma assistência técnica bem orientada, constituem as principais ferramentas internacionais na luta contra este flagelo.



Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930

Esta convenção fundamental proíbe toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, que define da seguinte forma: «Todo o trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob ameaça de qualquer castigo e para o qual o referido indivíduo não se tenha oferecido de livre vontade». São previstas exceções para um trabalho exigido no âmbito do serviço militar obrigatório, fazendo parte das obrigações cívicas normais ou resultante de uma condenação por decisão judicial (contanto que o dito trabalho ou serviço seja executado sob vigilância e controlo das autoridades públicas, e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações privadas, ou posta à disposição destas), em casos de força maior ou para pequenos trabalhos comunitários executados no interesse direto da coletividade pelos membros da mesma. A convenção especifica também que o facto de se exigir ilegalmente um trabalho forçado ou obrigatório é passível de sanção penal e solicita aos Estados que ratificaram a convenção que tudo façam para que as sanções pertinentes, previstas na lei, sejam adequadas e estritamente aplicadas.

Convenção (Nº 105) sobre a abolição do trabalho forçado, 1957

Esta convenção fundamental proíbe o trabalho forçado ou obrigatório enquanto medida de coerção ou de educação política, ou enquanto sanção aplicada a pessoas que tenham ou expressem determinadas opiniões políticas ou que manifestem a sua oposição ideológica à ordem política, social ou económica estabelecida; enquanto método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento económico; enquanto medida de disciplina do trabalho; enquanto punição por participação em greves; e enquanto medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Embora estes dois instrumentos estejam entre aqueles com o maior número de ratificações, a persistência generalizada de práticas de trabalho forçado demonstrou as graves lacunas que ainda existiam na sua implementação. Essa constatação levou o Conselho de Administração da OIT a solicitar à Conferência que realizasse um debate em junho de 2014 para considerar a adoção de um instrumento para complemento da Convenção (Nº 29). Esta solicitação resultou na adoção dos seguintes instrumentos: o Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930, e a Recomendação (Nº 203) sobre o Trabalho Forçado (medidas complementares), 2014.

O Protocolo de 2014 sobre o trabalho forçado é um instrumento jurídico vinculativo destinado a promover medidas de prevenção, proteção e compensação, bem como a redobrar os esforços para eliminar as formas contemporâneas de escravidão. O Protocolo entrou em vigor em novembro de 2016 e a 1 de janeiro de 2019, já tinha sido ratificado por 27 países.

O trabalho forçado na prática

Os órgãos de controlo da OIT têm enfatizado repetidamente a importância de adotar uma estratégia nacional de luta contra o trabalho forçado, a fim de garantir uma ação global e concertada entre os agentes públicos competentes, com especial referência para a inspeção do trabalho, as forças da ordem, as autoridades encarregadas da investigação e ação penal e as autoridades judiciais. Uma política nacional clara constitui o ponto de partida para qualquer esforço para prevenir e punir o trabalho forçado e para proteger as vítimas. Em particular, esta deveria centrar-se na identificação dos setores e profissões prioritárias, na sensibilização do público, no reforço da capacitação institucional e da sua coordenação, na proteção às vítimas e no seu acesso à justiça e na sua indemnização. Todos esses aspetos foram desenvolvidos no Protocolo de 2014 e os Estados começam agora a apresentar relatórios sobre as medidas tomadas nestas diferentes áreas. A Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações já observou as iniciativas tomadas num grande número de países para implementar uma abordagem multisetorial e coordenada, em particular no domínio da luta contra o tráfico de pessoas. Por exemplo:

- Em El Salvador, com a adoção da Lei Especial contra o Tráfico de Pessoas (Decreto nº 824 de 16 de outubro de 2014). A lei é baseada numa definição ampla de crimes de tráfico de pessoas e dispõe que a política nacional contra o tráfico de pessoas se baseie nos seguintes eixos estratégicos: deteção, prevenção e punição do crime de tráfico de pessoas, a assistência e a proteção integral das vítimas e a reintegração dos seus direitos, bem como a coordenação e a cooperação.
- No Reino Unido, com a adoção em 2015 da lei sobre a escravidão moderna, que define os elementos constitutivos dos crimes de escravidão, servidão, trabalho forçado ou obrigatório e tráfico de pessoas. A lei também prevê o estabelecimento de um cargo de comissário independente contra a escravidão; reforça os poderes das autoridades responsáveis pela aplicação da lei, autorizando os tribunais a decidir sobre o confisco de bens, ou a emitir ordens de compensação contra os infratores que terão de indemnizar as vítimas. A lei exige que os estabelecimentos comerciais publiquem anualmente uma declaração anual sobre as medidas tomadas para erradicar a escravidão moderna da sua organização e das suas cadeias de abastecimento.

TRABALHO INFANTIL

O trabalho infantil constitui uma violação dos direitos humanos fundamentais e está provado que impede o desenvolvimento das crianças, o que pode dar origem a danos físicos ou psicológicos para toda a vida. Os factos demonstram que existe uma estreita relação entre a pobreza dos agregados familiares e o trabalho infantil, e que este perpetua a pobreza de geração em geração, mantendo as crianças afastadas da escola e limitando as suas possibilidades de mobilidade social. Esta diminuição dos recursos humanos foi associada a um fraco crescimento económico e a um desenvolvimento social lento. Segundo um estudo recente do BIT, a erradicação do trabalho infantil nas economias em transição e em desenvolvimento poderia gerar vantagens económicas cerca de sete vezes superior aos custos associados, principalmente nos investimentos para a melhoria dos serviços sociais e educativos. Neste contexto, as normas da OIT sobre o trabalho infantil são instrumentos jurídicos internacionais de grande importância na luta contra este flagelo.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 138) sobre a Idade Mínima, 1973

Esta convenção fundamental determina os 15 anos (13 anos para trabalhos leves) como idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho, e os 18 anos (16 anos em determinadas condições estritamente definidas) como idade mínima para os trabalhos perigosos. Prevê a possibilidade de, num primeiro momento, determinar a idade mínima de 14 anos (12 anos para trabalhos leves) nos casos em que a economia e as instituições de ensino do país não estejam suficientemente desenvolvidas.

Convenção (Nº 182) sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999

Segundo esta convenção fundamental, o termo «criança» aplica-se a todas as pessoas com menos de 18 anos. Os Estados que ratificaram esta convenção devem eliminar as piores formas de trabalho infantil, nomeadamente todas as formas de escravatura ou práticas análogas, como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a servidão, bem como o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças com vista à sua utilização em conflitos armados, a prostituição e a pornografia infantil, a utilização de crianças para atividades ilícitas, nomeadamente a produção e o tráfico de estupefacientes, assim como os trabalhos suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moralidade da criança. A convenção pede aos Estados que a ratificaram, que prevejam uma ajuda direta necessária e adequada para afastar as crianças das piores formas de trabalho e garantir a sua readaptação e integração social. Os Estados devem também assegurar o acesso gratuito à educação básica e, sempre que for possível e apropriado, devem assegurar o acesso à formação profissional para as crianças retiradas das piores formas de trabalho infantil.



Até 1 de janeiro de 2019, 171 países ratificaram a Convenção (Nº 138 e 182) países ratificaram a Convenção (Nº 182). Faltam, portanto, apenas cinco ratificações para se obter a ratificação universal da Convenção (Nº 182).

O Trabalho Infantil em números

O BIT estima que 152 milhões de crianças trabalhem no mundo, cerca de 10% do total da população infantil. Cerca de 73 milhões de crianças com idades de 5 a 17 anos trabalham em condições perigosas; destes, 35,4 milhões têm entre 5 e 14 anos e 37,1 milhões têm entre 14 e 17 anos. O trabalho infantil existe principalmente no setor agrícola, que sozinho responde por 71% do trabalho infantil, ou cerca de 108 milhões de crianças. Embora ainda haja muito a ser feito, já foram conseguidos progressos: o número de crianças que trabalham diminuiu em mais de um terço entre 2000 e 2016, com uma redução de cerca de 94 milhões de crianças no trabalho.¹¹

Por região, ainda existem:

72,1 milhões de crianças (com idades entre 5-17 anos) em situação de trabalho infantil em África

62,1 milhões na Ásia e no Pacífico

10,7 milhões na América

1,2 milhões nos Estados Árabes

5,5 milhões na Europa e na Ásia Central



No entanto, a luta contra o trabalho infantil não se limita aos países mais pobres. Embora a incidência de trabalho infantil seja maior nos países pobres (19,4% das crianças em países de baixo rendimento estão em situação de trabalho infantil, em comparação com 8,5% em países com rendimento médio baixo, 6,6% em países com rendimento médio alto e 1,2% em países com rendimento mais alto), é em países com um rendimento médio que encontramos o maior número de crianças que trabalham.

As últimas estimativas mundiais do trabalho infantil da OIT mostram que os países de médio rendimento de facto representam um total de 84 milhões de crianças em situação de trabalho infantil, em comparação com 65 milhões de crianças nos países mais pobres. Estas estatísticas indicam claramente que, embora os países mais pobres precisem de atenção especial, a luta contra o trabalho infantil não será vencida se nos concentrarmos unicamente nos países mais pobres.

As normas sobre trabalho infantil na prática: o combate ao trabalho infantil no Uzbequistão e no Brasil

A Convenção (Nº 182) é um compromisso para eliminar as piores formas de trabalho infantil, incluindo o uso de crianças em trabalhos perigosos. Em 2008, o Uzbequistão ratificou a Convenção (Nº 182). Durante vários anos, tanto a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações como a Comissão da Conferência para a Aplicação das Normas chamaram a atenção do Governo para a situação das crianças forçadas a trabalhar na produção de algodão em condições de trabalho perigosas. Em 2013, o governo adotou e implementou um plano de medidas adicionais para pôr em prática as Convenções (Nº 29 e Nº 182). Em 2015, o Conselho nacional de coordenação para o trabalho infantil montou um mecanismo de monitorização que recebe e investiga as queixas. Além disso, o emprego de estudantes menores de 18 anos para a colheita de algodão foi proibido pelo Conselho de Ministros na sua reunião de junho de 2016. Os resultados das ações conjuntas de controlo e supervisão levadas a cabo pela OIT e pelo governo do Uzbequistão desde 2013, revelaram progressos significativos no sentido da plena aplicação da Convenção. Em geral, o trabalho infantil já não existe durante a colheita do algodão. O governo do Uzbequistão também se comprometeu a permanecer particularmente vigilante quanto a esta situação. A Convenção (Nº 182) está, de resto, prestes a atingir a sua ratificação universal, o que reflete o amplo consenso de que algumas formas de trabalho infantil exigem uma ação urgente.

Depois de ratificar a Convenção (Nº 182) em 2000 e a Convenção (Nº 138) em 2001, o Brasil fez enormes progressos na eliminação do trabalho infantil. A atividade económica de crianças entre 7 e 17 anos diminuiu de 19 para 5% entre 1992 e 2015, enquanto a escolarização aumentou de 80 para 95%¹². Este progresso foi conseguido, especialmente graças a uma abordagem sistemática e integrada que favorece reformas, graças a um sistema de subsídios condicionado à frequência escolar efetiva e graças ao reforço da inspeção do trabalho através de equipamento e formação, incluindo o estabelecimento de equipas de inspeção móvel especializadas.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO

Nenhuma sociedade escapa ao fenómeno da discriminação. Na verdade, a discriminação no emprego e no trabalho é um fenómeno universal e em constante mudança. Por todo o mundo, milhões de mulheres e de homens veem recusado o acesso ao trabalho ou à formação, auferem poucos salários ou são limitados a determinados empregos simplesmente em razão do sexo, cor, etnia ou crença, sem que sejam consideradas as suas capacidades e qualificações. Assim, em alguns países industrializados, as trabalhadoras obtêm para um trabalho igual, um salário que chega a ser 20 a 25% inferior ao dos seus colegas do sexo masculino, o que demonstra os lentos progressos em matéria de igualdade nos últimos anos. A proteção contra a discriminação faz parte dos direitos humanos fundamentais e é indispensável para que os trabalhadores escolham livremente o seu emprego, desenvolvam plenamente o seu potencial e colham os frutos do seu trabalho em função do seu mérito. Promover a igualdade no local de trabalho é, também, sinónimo de vantagens económicas importantes. Para os empregadores, isso significa uma maior quantidade de mão-de-obra, mais diversificada e de maior qualidade, e, para os trabalhadores, um acesso mais fácil à formação e a salários frequentemente mais elevados. Os benefícios de uma economia globalizada são repartidos de forma mais justa numa sociedade igualitária, o que gera uma maior estabilidade social e um maior apoio da população ao desenvolvimento económico¹³. As normas da OIT sobre a igualdade propõem ferramentas que permitem eliminar a discriminação relativamente a todos os aspetos associados ao trabalho e para toda a sociedade. Constituem igualmente a base a partir da qual será necessário aplicar as estratégias de integração das questões da igualdade entre homens e mulheres no domínio do trabalho.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, 1951

Esta convenção fundamental exige dos Estados que a ratificaram que garantam a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina a todos os trabalhadores, para um trabalho de valor igual. Em sentido lato, a «remuneração» compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pelo empregador ao trabalhador, em razão do emprego deste último.



No seu estudo geral de 2012 sobre as Convenções fundamentais relativas aos princípios e direitos fundamentais no trabalho à luz da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008, a Comissão de Peritos reiterou o princípio já formulado na sua observação geral de 2007 sobre a Convenção (Nº 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951, relativa ao conceito de "trabalho de igual valor" e recordou que "se a igualdade de remuneração para homens e mulheres para um trabalho de igual valor é um princípio amplamente aceite, o conceito pode, na prática, ter um alcance que é mais difícil de captar em alguns países". A Comissão observou que as dificuldades na aplicação da Convenção, tanto na lei quanto na prática, resultam principalmente do facto de que a noção de 'trabalho de igual valor' é mal compreendida. No entanto, esta noção está no cerne do direito fundamental de homens e mulheres a igual remuneração por trabalho de igual valor e à promoção da igualdade.

Observando que muitos países ainda aplicam disposições legais mais restritivas do que o princípio estabelecido na Convenção, uma vez que não expressam plenamente a noção de «trabalho de igual valor», e que estas disposições dificultam o progresso na luta a favor da eliminação da discriminação em matéria de remuneração com base no sexo, a Comissão de Peritos solicitou novamente aos governos desses países que tomassem as medidas necessárias a fim de modificar a sua legislação.

Esta legislação não deve apenas prever a igualdade de remuneração por trabalho igual, pelo mesmo trabalho ou por trabalho semelhante, mas também compreender as situações em que homens e mulheres desempenham funções diferentes, mas que, não obstante, são de igual valor. Para determinar se dois trabalhos são de igual valor, é necessário adotar métodos para medir e comparar os seus valores respetivos, levando em conta fatores como competências, responsabilidades, esforço e condições de trabalho. A convenção não prevê nenhum método específico para realizar tal avaliação. Isto é, portanto, deixado ao critério das autoridades a nível nacional.

Convenção (Nº 111) sobre a Discriminação (Emprego e profissão), 1958

Esta convenção fundamental define a discriminação como «toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão». A Convenção também prevê a possibilidade de ampliar a lista de motivos de discriminação proibidos após consulta aos representantes dos empregadores e dos trabalhadores e às autoridades competentes. Nos últimos anos, designadamente, as legislações nacionais incluíram uma ampla gama de motivos proibidos de discriminação: entre outros, o estatuto serológico, real ou presumido, a respeito do VIH, a idade, a deficiência, a orientação sexual e a identidade de género. A Convenção também abrange a discriminação no acesso à educação e formação profissional, no acesso ao emprego e a certas profissões, bem como a condições de emprego. A Convenção pede aos Estados que a ratificaram que se empenhem na formulação e na aplicação de uma política nacional tendo em vista promover, mediante métodos adaptados às circunstâncias e aos costumes nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão, para eliminar qualquer discriminação nesse domínio. Estas políticas e medidas precisam ser regularmente avaliadas e atualizadas para garantir que permanecem adequadas e eficazes no quadro de um contexto em evolução permanente.

No seu estudo geral de 2012 sobre os direitos fundamentais no trabalho, a Comissão de Peritos sublinhou que "a Convenção exige que a política nacional de igualdade tenha efeitos tangíveis. Ela deve, portanto, ser formulada de forma muito clara, o que implica a implementação de programas, a revogação ou alteração de todas as leis e práticas administrativas discriminatórias, a eliminação dos comportamentos estereotipados e preconceitos, a promoção de um clima de tolerância e a criação de um sistema de monitorização. É importante que as medidas tomadas para combater a discriminação na lei e na prática sejam concretas e orientadas, e que contribuam eficazmente para a eliminação da discriminação direta e indireta bem como para a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as categorias de trabalhadores, em todos os aspetos do emprego e da profissão, e que elas incidam sobre todos os motivos de discriminação enumerados pela Convenção. Pode revelar-se necessário tratar certos grupos de forma diferente, a fim de eliminar a discriminação e garantir uma igualdade real para todos os grupos abrangidos pela Convenção".

Convenção (Nº 156) sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981

Tendo em vista instaurar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, esta convenção especifica que cada Estado ratificante deve, entre os seus objetivos de política nacional, permitir à pessoa com responsabilidades familiares, que tem ou deseja ter um emprego, exercer o seu direito de o ter ou de o obter sem ser objeto de discriminação e, na medida do possível, sem conflito com as suas responsabilidades profissionais e familiares. Os Estados devem igualmente ter em conta as necessidades de trabalhadores com responsabilidade familiares na organização das coletividades locais ou regionais e desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, como serviços e instalações de cuidados infantis e de apoio à família.

Além destas normas, diversos outros instrumentos da OIT contêm disposições relativas à igualdade, relacionadas com o tema específico por eles abordado.

CONSULTAS TRIPARTIDAS

A OIT baseia-se no princípio do tripartismo - diálogo e cooperação entre governos, empregadores e trabalhadores – para a formulação de normas e de políticas para as questões do trabalho. As normas internacionais do trabalho são criadas e a sua aplicação é controlada através de uma estrutura tripartida que faz da OIT uma organização única no seio do sistema das Nações Unidas. A abordagem tripartida utilizada para a adoção das normas, garante que estas beneficiam de um amplo apoio da parte de todos os constituintes da OIT.

O tripartismo em matéria de normas é igualmente importante à escala nacional. Graças às consultas tripartidas regulares, os governos podem garantir que as normas da OIT são elaboradas, aplicadas e controladas com a participação dos empregadores e dos trabalhadores. As normas da OIT sobre as consultas tripartidas definem as condições das consultas nacionais tripartidas produtivas, as quais podem ser sinónimo de uma maior cooperação entre parceiros sociais, de uma sensibilização e de uma participação acrescidas no que toca às questões ligadas às normas internacionais do trabalho, conduzindo a uma melhor governação, bem como a uma cultura de concertação social mais aprofundada sobre as grandes questões sociais e económicas.

Dada a importância do tripartismo, a OIT fez da ratificação e da aplicação da Convenção (Nº 144) sobre as Consultas Tripartidas destinadas a Promover as Normas Internacionais do Trabalho, 1976, uma prioridade. Além disso, a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa de 2008 enfatizou o papel essencial deste instrumento (bem como das outras três Convenções (Nº 81, Nº 122 e Nº 129) do ponto de vista da governação.



Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (N.º 144) sobre as Consultas Tripartidas destinadas a Promover as Normas Internacionais do Trabalho, 1976

Esta convenção de governação define a expressão «organizações representativas de empregadores e de trabalhadores» e pede aos Estados que a ratificaram, que implementem procedimentos que garantam consultas eficazes entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores, sobre as questões relativas aos pontos inscritos na ordem de trabalhos da Conferência Internacional do Trabalho, sobre a submissão das normas da OIT recém-adotadas às autoridades nacionais competentes a reavaliação das convenções não ratificadas e das recomendações sobre, os relatórios sobre as convenções ratificadas e sobre as propostas de denúncia das convenções ratificadas. Os empregadores e os trabalhadores devem estar representados em pé de igualdade em qualquer organismo dentro do qual haja lugar a consultas. As consultas devem ser organizadas pelo menos uma vez por ano.

As normas da OIT na prática: o diálogo social na Tunísia, no Jibuti e nas Filipinas.

Em fevereiro de 2013, pouco depois da adoção da sua nova Constituição e exatamente um ano após a assinatura do contrato social entre o Governo da Tunísia, a União Tunisina da Indústria, do Comércio e do Artesanato (UTICA) e a União Geral Tunisina do Trabalho (UGTT), a Tunísia tornou-se o 136º Estado-membro da OIT a ratificar a Convenção (Nº 144). Alguns anos após os acontecimentos da «primavera Árabe», essa ratificação prenunciou o início de uma nova era para o desenvolvimento do tripartismo e do diálogo social como um elemento-chave da democracia na Tunísia.

Na sequência de consultas tripartidas em 2016, os atores tripartidos no Jibuti decidiram por unanimidade ratificar a Convenção do Trabalho Marítimo de 2006 (MLC, 2006) e o Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado de 1930, que foram efetivamente ratificados em 2018.

Nas Filipinas, extensas consultas tripartidas levaram à ratificação, em 2017, da Convenção (Nº 151) sobre as Relações de Trabalho na Função Pública, 1978.

ADMINISTRAÇÃO DO TRABALHO

As normas internacionais do trabalho são em princípio aplicadas por via da legislação e das políticas nacionais. É, pois, essencial que cada país seja dotado de um sistema de administração do trabalho viável e dinâmico, responsável por todos os aspetos da elaboração das políticas nacionais do trabalho e da sua aplicação. Além da promoção de diferentes sistemas de administração do trabalho, as normas da OIT incentivam a recolha de estatísticas relativas ao trabalho, que constituem uma ferramenta preciosa para determinar as necessidades e elaborar as políticas do trabalho, tanto à escala nacional como à escala internacional. Ainda que exista uma administração do trabalho na maior parte dos países do mundo, muitas delas veem-se confrontadas com dificuldades financeiras e materiais. Um financiamento apropriado dos sistemas de administração do trabalho é pois necessário para reforçar este importante instrumento de desenvolvimento.

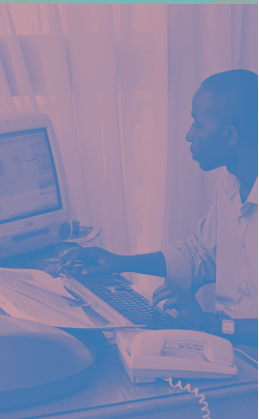
Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 150) sobre a Administração do Trabalho, 1978

Cada Estado que tenha ratificado esta convenção deve, de forma adaptada às condições do país, empenhar-se no sentido de organizar um sistema de administração do trabalho que funcione de forma eficaz no seu território e cujas tarefas e responsabilidades que lhe sejam confiadas sejam convenientemente coordenadas. O sistema de administração do trabalho deve ser responsável pela elaboração, a aplicação e o controlo das normas nacionais do trabalho, do emprego e da valorização dos recursos humanos, bem como de estudos, investigação e estatísticas do trabalho, favorecendo também as relações de trabalho. Além disso, os trabalhadores e os empregadores, bem como as respetivas organizações, devem poder participar na elaboração das políticas de trabalho nacionais. Esta Convenção pede igualmente que o pessoal afeto ao sistema de administração do trabalho beneficie do estatuto, dos meios materiais e dos recursos financeiros necessários para o exercício eficaz das suas funções.

Convenção (Nº 160) sobre Estatísticas do Trabalho, 1985

Em virtude desta convenção, cada Estado ratificante deve regularmente recolher, compilar e publicar estatísticas essenciais sobre o trabalho, que deverão, consoante os recursos, estender-se progressivamente à população ativa, ao emprego, ao desemprego e, se possível, ao subemprego visível; à estrutura e à distribuição da população ativa, aos rendimentos médios e à duração média do trabalho (horas efetivamente trabalhadas ou horas



remuneradas) e, se adequado, às taxas salariais para um horário normal de trabalho; à estrutura e à distribuição dos salários; ao custo da mão-de-obra; aos índices de preços no consumidor; aos gastos familiares ou, quando pertinente, aos rendimentos familiares; aos acidentes de trabalho e, na medida do possível, às doenças profissionais e aos conflitos laborais.

INSPEÇÃO DO TRABALHO

A aplicação da legislação do trabalho depende da eficácia da inspeção do trabalho. Os inspetores do trabalho examinam a forma como as normas nacionais do trabalho são aplicadas no local de trabalho e aconselham os empregadores e os trabalhadores relativamente aos meios de melhorar a aplicação da legislação nacional em domínios como a duração do trabalho, os salários, a segurança e saúde no trabalho e o trabalho infantil. Os inspetores do trabalho chamam, também, a atenção das autoridades nacionais para lacunas e defeitos da legislação. Desempenham um papel importante, zelando para que esta seja aplicada de forma uniforme a todos os empregadores e trabalhadores. Na medida em que a comunidade internacional reconheceu a importância da inspeção do trabalho, a OIT fez da promoção da ratificação das duas convenções sobre a inspeção do trabalho (Nº 81) e (Nº 129) uma prioridade. Até 1 de janeiro de 2019, 146 Estados-membros da OIT (ou seja, perto de 80 por cento do total) ratificaram a Convenção (Nº 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947, e 53 Estados ratificaram a Convenção (Nº 129).

Contudo, subsistem dificuldades nos países onde os orçamentos e o pessoal afetados aos sistemas de inspeção do trabalho são insuficientes para que estes sejam eficazes. Algumas estimativas sugerem que, em alguns países em desenvolvimento, menos de um por cento do orçamento anual é atribuído à administração do trabalho, orçamento esse do qual os sistemas de inspeção do trabalho só recebem uma ínfima parte. Outros estudos mostram que os custos gerados pelas doenças profissionais e os acidentes de trabalho, o absentismo, a violação dos direitos dos trabalhadores e os conflitos laborais podem ser mais elevados. A inspeção do trabalho pode contribuir para prevenir estes problemas e, assim, melhorar a produtividade e o desenvolvimento económicos.



Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947

Esta convenção de governação prevê que cada Estado que a ratifique tenha um sistema de inspeção do trabalho para os estabelecimentos industriais e comerciais; a legislação nacional poderá isentar da aplicação da Convenção as empresas mineiras e de transportes. A Convenção enuncia uma série de princípios relativos à forma de definição dos domínios da legislação abrangidos pela inspeção do trabalho, às funções e à organização do sistema de inspeção, aos critérios de recrutamento, ao estatuto e às condições de serviço dos inspetores do trabalho, bem como aos seus poderes e obrigações. Os serviços de inspeção do trabalho devem publicar e comunicar ao BIT um relatório anual especificando o seu funcionamento num determinado número de pontos.

Protocolo de 1995 relativo à Convenção (Nº 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947

Cada Estado que tenha ratificado o Protocolo compromete-se a estender a aplicação das disposições da Convenção (Nº 81) sobre a Inspeção do Trabalho aos estabelecimentos não comerciais, nomeadamente aqueles cujas atividades não são consideradas como industriais nem comerciais nos termos da convenção. Este protocolo permite igualmente aos Estados que o ratificaram prever disposições particulares relativamente à inspeção dos estabelecimentos de serviços públicos nele referidos.

Convenção (Nº 129) sobre a Inspeção do Trabalho (agricultura), 1969

Semelhante à Convenção (Nº 81) no seu conteúdo, esta convenção prioritária especifica que os Estados que a ratificaram devem ter um sistema de inspeção do trabalho para a agricultura. Podem igualmente estender o seu sistema de inspeção do trabalho aos proprietários agrícolas que não empreguem mão-de-obra externa, aos rendeiros e às categorias análogas de trabalhadores agrícolas, às pessoas que participem numa empresa económica coletiva, como os membros de uma cooperativa, ou aos membros da família do proprietário, tal como definidos pela legislação nacional.

Inspeção do trabalho e economia informal


A economia informal representa mais da metade da força de trabalho e mais de 90% das micro e pequenas empresas do mundo. Abrange uma ampla variedade de situações, empregadores e trabalhadores, a maioria dos quais estão na economia de subsistência, em particular nos países em desenvolvimento. Nestes países, a proteção oferecida pela regulamentação pode não se aplicar de facto ou de direito a unidades económicas informais e aos seus trabalhadores. Além disso, os escassos recursos dos órgãos de inspeção e os desafios específicos ligados à economia informal também podem levar os governos a concentrar seus esforços apenas em empresas formais.

Em junho de 2015, reconhecendo que a economia informal, pela sua amplitude, sob todas as suas formas, constitui um entrave importante aos direitos dos trabalhadores, incluindo aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, à proteção social, às condições de trabalho dignas, ao desenvolvimento inclusivo e ao primado do direito, e que ela tem um impacto negativo no desenvolvimento das empresas sustentáveis, nas receitas públicas, no âmbito de ação do Estado, particularmente no que diz respeito às políticas económicas, sociais e ambientais, bem como na solidez das instituições e na concorrência leal nos mercados nacionais e internacionais, os constituintes da OIT adotaram na Conferência Internacional do Trabalho a Recomendação (Nº 204) sobre a **Transição da Economia Informal para a Economia Formal**.

Formular os princípios deontológicos para a inspeção do trabalho

Em França, em 2017, entrou em vigor o Decreto sobre o código de deontologia do serviço público da inspeção do trabalho. O código reforçou as regras deontológicas aplicáveis aos inspetores, e refere-se especificamente às Convenções (Nº 81) e (Nº 129). Por um lado, recorda os princípios éticos e regras aplicáveis a todos os funcionários dos serviços públicos, por outro lado, os princípios e as regras próprias da inspeção do trabalho, tendo em conta a natureza das suas atribuições e competências, com vista a garantir a confiança dos utilizadores, reforçando a legitimidade do serviço e a proteção dos cidadãos, do serviço público e de cada um dos seus agentes.

POLÍTICA DE EMPREGO



Para a maior parte das pessoas, um emprego é a única forma de escapar à pobreza. A OIT tem consciência de que não faz sentido elaborar normas do trabalho sem se debruçar sobre a problemática do emprego, consagrando, assim, uma grande parte do seu programa de trabalho à criação, para homens e mulheres, de novas possibilidades de obtenção de um emprego e de um rendimento dignos. Para isso, a OIT procura promover as normas internacionais sobre a política de emprego que, associadas a programas de cooperação técnica, têm em vista alcançar o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido. Não há uma política única que possa ser recomendada para atingir este objetivo. Cada país, industrializado, em desenvolvimento ou em transição, deve implementar as suas próprias políticas com o objetivo de atingir o pleno emprego. As normas da OIT relativas à política de emprego facilitam a conceção e a execução dessas políticas, garantindo assim o máximo de possibilidades de ter acesso ao emprego necessário para exercer um trabalho digno.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 122) sobre a Política de Emprego, 1964

Nos termos desta convenção de governação, os Estados que a ratificaram devem formular e aplicar uma política ativa tendo em vista promover o pleno emprego produtivo e livremente escolhido. Esta política procurará garantir que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis e à procura de emprego; que esse trabalho seja tão produtivo quanto possível; que haja livre escolha do emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que lhe convenha e de utilizar, nesse emprego, as suas qualificações e as suas capacidades, independentemente da sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social. Além disso, a Recomendação (Nº 169) sobre Política de Emprego (Cláusulas Adicionais), 1984, prevê que as políticas, planos e programas económicos e sociais desenvolvidos para promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido, deveriam visar assegurar a todos os trabalhadores igualdade de oportunidades e tratamento no acesso ao emprego, nas condições de emprego, bem como na orientação, formação e promoção profissionais. Além disso, tendo em conta as dificuldades enfrentadas por alguns grupos desfavorecidos na procura de emprego, a Recomendação apela aos Estados para que tomem medidas para satisfazer as necessidades de todas as categorias de pessoas que possam ter dificuldade em encontrar emprego sustentável, incluindo as mulheres, os jovens, as pessoas com deficiência, as pessoas idosas e os desempregados de longa duração e

os trabalhadores migrantes em situação regular. Esta política deverá também levar em consideração o estágio e o nível do desenvolvimento económico, bem como as relações existentes entre os objetivos do emprego e os outros objetivos económicos e sociais, e será aplicada através de métodos adaptados às condições e às práticas nacionais. Os Estados que ratificaram a Convenção (Nº 122) devem, igualmente, tomar as medidas necessárias para aplicar uma política de emprego, em articulação com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores, bem como os representantes dos meios interessados nas medidas em questão.

Recomendação (Nº 198) sobre a Relação de Trabalho, 2006

O objetivo desta Recomendação é proteger os trabalhadores que têm dificuldade em estabelecer uma relação de trabalho quando os direitos e obrigações das partes envolvidas não são claros, quando há uma tentativa de disfarçar a relação de emprego, ou quando a legislação, sua interpretação ou aplicação tem falhas ou limitações. Em particular, a Recomendação prevê a adoção de uma política nacional que vise garantir proteção efetiva aos trabalhadores que exercem a sua atividade no quadro de uma relação de trabalho.

Em junho de 2017, reconhecendo a importância do emprego e do trabalho digno para a promoção da paz, para prevenir situações de crise resultantes de conflitos e catástrofes, permitindo a recuperação e fortalecimento da resiliência, e destacando a necessidade de garantir o respeito por todos os direitos humanos e o primado do direito, incluindo o respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho e pelas normas internacionais do trabalho, em particular dos direitos e princípios relevantes para o emprego e o trabalho digno, os constituintes da OIT adotaram, aquando da Conferência Internacional do Trabalho, a **Recomendação (Nº 205) sobre o emprego e o trabalho digno ao serviço da paz e da resiliência.**

Agenda global para o Emprego e seguimento da Declaração sobre a Justiça Social de 2008

Em 2003, o Conselho de Administração do BIT adotou a Agenda Global para o Emprego, que define dez elementos essenciais para o estabelecimento de uma estratégia mundial de estímulo ao emprego. Trata-se, entre outras, de estratégias económicas como seja a promoção do comércio e do investimento nos países em desenvolvimento, para incentivar o emprego produtivo e o acesso aos mercados, o desenvolvimento sustentável enquanto garante de rendimentos perenes, assim como a

integração de orientações estratégicas nas políticas macroeconômicas, e, ainda, estratégias baseadas nas normas internacionais do trabalho, como a promoção das cooperativas e das pequenas e médias empresas, a formação e a educação, a proteção social e a segurança e saúde no trabalho, a igualdade e a negociação coletiva¹⁴. As ações de seguimento da Declaração da OIT sobre Justiça social para uma Globalização Justa incluem um mecanismo de discussão recorrente na Conferência Internacional do Trabalho. Em resposta à exigência prevista pela Declaração sobre a Justiça Social para uma abordagem integrada com o objetivo de ajudar os Estados-membros a alcançar os objetivos da OIT, foi acordado que o BIT devia preparar um relatório periódico, com vista a ser discutido na Conferência Internacional do Trabalho. Em novembro de 2008, o Conselho de Administração decidiu que os objetivos estratégicos deveriam ser discutidos de maneira recorrente. Até agora, houve duas discussões recorrentes na Conferência Internacional do Trabalho sobre o objetivo estratégico do emprego. A primeira discussão ocorreu em 2010, sobre «Políticas de emprego para a justiça social e a globalização justa». A segunda discussão recorrente sobre o emprego teve lugar em 2014, quando a Conferência discutiu o tema «políticas de emprego para a recuperação e desenvolvimento sustentáveis». A próxima discussão recorrente sobre o emprego terá lugar em 2021.

PROMOÇÃO DO EMPREGO

A Convenção (Nº 122) tem como objetivo o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido; outros instrumentos da OIT preconizam estratégias para atingir esse objetivo. Os serviços de emprego (públicos e privados), o emprego de pessoas com deficiência, as pequenas e médias empresas e as cooperativas, concorrem em simultâneo para a criação de empregos. As normas da OIT relacionadas fornecem orientações sobre a forma de utilizar eficazmente estes meios para criar empregos.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 88) sobre a Organização do Serviço de Emprego, 1948

A Convenção prevê que os Estados ratificantes devem estabelecer e manter um serviço de emprego público e gratuito, que consista num sistema de gabinetes nacionais sob o controlo de uma autoridade nacional. A ligação estreita entre as Convenções (Nº 88 e Nº 122) é evidente no Artigo 1º, parágrafo 2, da Convenção (Nº 88), que estabelece que «a tarefa essencial do serviço de emprego deve ser a realização, em cooperação, se houver lugar para isso, juntamente com outros organismos públicos e privados interessados, da melhor organização possível do mercado de trabalho, como parte integrante do programa nacional para assegurar e manter o pleno emprego, bem como para desenvolver e utilizar os recursos produtivos». O serviço público de emprego deve ajudar os trabalhadores a encontrar emprego e os empregadores a recrutar os trabalhadores adequados às necessidades das empresas. A Convenção prevê que sejam adotadas medidas especiais para atender às necessidades de certas categorias de pessoas, como pessoas com deficiência e jovens.

Convenção (Nº 159) sobre a Readaptação Profissional e o Emprego de Pessoas com deficiência, 1983

Esta Convenção define os princípios das políticas nacionais relativas à readaptação profissional e ao emprego de pessoas com deficiência e prevê a adoção de medidas tendo em vista criar e avaliar os serviços de orientação e de formação profissional, de colocação e de emprego para as pessoas com deficiência. O objetivo da política nacional deve ser o de assegurar a disponibilidade de medidas adequadas de reabilitação profissional para todas as categorias de pessoas com deficiência e promover as oportunidades de emprego dessas pessoas no mercado de trabalho aberto. Deve basear-se no princípio da igualdade de oportunidades entre pessoas com deficiência e trabalhadores em geral. A Convenção também prevê que organizações de empregadores e trabalhadores, bem como organizações representativas de pessoas com deficiência, sejam consultadas sobre a implementação da política.



Convenção (Nº 181) sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997

Os Estados que tenham ratificado esta Convenção devem assegurar que as agências de emprego privadas respeitam os princípios da não discriminação. A Convenção prevê uma cooperação entre agências de emprego privadas e públicas e princípios gerais tendo em vista proteger as pessoas que procuram emprego de práticas indevidas ou contrárias à ética e a proteção das pessoas subcontratadas assim como dos trabalhadores recrutados no estrangeiro. A Convenção aplica-se também às agências de trabalho temporário.

Recomendação (Nº 162) sobre os Trabalhadores Idosos, 1980

Nos termos desta Recomendação, os trabalhadores idosos devem beneficiar, sem discriminação em razão da idade, de igualdade de oportunidades e de tratamento como os outros trabalhadores.

Recomendação (Nº 189) sobre a Criação de Empregos nas Pequenas e Médias Empresas, 1998

Esta Recomendação preconiza a adoção, por parte dos Estados-membros, de medidas apropriadas, adaptadas às condições nacionais e compatíveis com as práticas nacionais, com vista a incentivar as pequenas e médias empresas, tendo em conta o papel importante que desempenham na promoção do emprego e no crescimento económico sustentável.

Recomendação (Nº 193) relativa à Promoção das Cooperativas, 2002

O objetivo desta Recomendação é o de promover as cooperativas, especialmente devido ao seu papel na criação de empregos, na mobilização de recursos e no estímulo ao investimento.

Garantir o emprego dos trabalhadores com deficiência.

Vários Estados-membros que ratificaram a Convenção (Nº 159) adotaram legislação e políticas nacionais em matéria de reabilitação profissional e de emprego de pessoas com deficiência, após consultas com os parceiros sociais e representantes de organizações de pessoas com deficiência. Por exemplo, em 2015 a Irlanda adotou uma estratégia abrangente de emprego para pessoas com deficiência. O Japão e a Mongólia também adotaram legislação para eliminar a discriminação contra pessoas deficientes.

Além disso, o programa irlandês *Workway*, foi o primeiro projeto na Europa a adotar uma abordagem de parceria para atender ao alto nível de desemprego das pessoas com deficiência. Foi implementado em 2001 como parte do Programa de Prosperidade e Equidade. O *Workway* visa aumentar a consciencialização e promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado.

Para atingir estes objetivos, o programa funciona sob a forma de redes tripartidas locais, estabelecidas nas quatro regiões da Irlanda. É financiado pelo governo e pela União Europeia.

O tripartismo e o diálogo social estiveram no centro dos esforços da Islândia através da promulgação de uma lei especial sobre a deficiência e do estabelecimento de um fundo de reabilitação profissional (VIRK). As origens desta legislação remontam aos acordos coletivos de 2008. Inclui disposições sobre o desenvolvimento de novos mecanismos de reabilitação para os trabalhadores que, em resultado de uma doença prolongada ou de um acidente, viram reduzida a sua capacidade de trabalho. O fundo foi criado para dar efeito a um acordo entre os parceiros sociais, relativo a uma nova contribuição especial por parte dos empregadores.

O emprego dos jovens: desafios e perspectivas

Na sessão de 2012 da Conferência Internacional do Trabalho a discussão geral avaliou a extensão e as características da crise do emprego jovem. Em especial, analisou os elevados níveis de desemprego e subemprego, a deterioração da qualidade do emprego disponível para os jovens, a sua perda de contacto com o mercado de trabalho e a sua lenta e difícil transição para o trabalho digno. Como resultado dessa discussão, foi adotada uma resolução que exige ações direcionadas e imediatas para combater a crise do emprego jovem. Esta resolução reconhece que as normas internacionais do trabalho desempenham um papel importante na proteção dos direitos dos jovens trabalhadores. Também inclui uma lista de normas internacionais do trabalho relevantes para o trabalho e para os jovens. Dados do relatório *Tendências Globais de Emprego de 2017* indicam que os jovens têm três vezes maior probabilidade do estarem desempregados do que os adultos. Quando homens e mulheres jovens encontram trabalho, a qualidade do trabalho é preocupante, e os jovens são duas vezes mais propensos a encontrar trabalho precário. A Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações enfatizou que os desafios enfrentados pelos jovens na busca de trabalho sustentável são agravados para as categorias de jovens mais expostos a défices de trabalho digno, tais como mulheres jovens, que normalmente têm uma taxa de desemprego mais alta do que homens jovens, jovens com deficiência e outros. A Comissão notou, no entanto, os esforços envidados através de políticas e programas para promover o emprego dos jovens e a criação de empregos de qualidade em alguns países.

A educação e a formação são essenciais para melhorar a empregabilidade das pessoas e permitir-lhes, dessa forma, ter acesso a um trabalho digno e escapar à pobreza. Na atual economia mundial, para serem competitivos, os trabalhadores e os empregadores devem ser particularmente bem formados nos domínios das tecnologias da informação e da comunicação, nas novas formas de organização das empresas e no funcionamento dos mercados internacionais. As sociedades que procuram alcançar o pleno emprego e um crescimento económico sustentável devem, pois, investir na educação e na valorização dos recursos humanos. Oferecendo uma educação de base, competências profissionais essenciais e possibilidades de aprendizagem ao longo da vida a toda a sua população ativa, os países podem ajudar a garantir que os trabalhadores preservem e melhorem a sua empregabilidade, de modo a tornar a população mais qualificada e mais produtiva. Contudo, alguns países ainda têm lacunas nos domínios da educação e do acesso às tecnologias da informação, existindo grandes disparidades entre países e no seio dos próprios países. As normas da OIT incentivam os Estados a elaborar políticas de formação e de valorização dos recursos humanos que beneficiem todos os parceiros sociais. Dada a importância constante desta questão, em 2004 a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Recomendação (Nº 195) sobre a valorização dos recursos humanos: educação e formação ao longo da vida.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 140) sobre Licença Remunerada para Estudos, 1974

Nos termos desta Convenção, os Estados que a ratificaram devem, através de métodos adaptados às condições e práticas nacionais e, se necessário, por etapas, formular e aplicar uma política tendo em vista promover a concessão de uma licença remunerada para fins de formação, a todos os níveis de educação, geral, social ou cívica, e na área sindical.

Convenção (Nº 142) sobre a Valorização dos Recursos Humanos, 1975

Os Estados que ratificaram esta Convenção devem elaborar políticas e programas de orientação e de formação profissional, estabelecendo, nomeadamente através dos serviços públicos de emprego, uma estreita relação entre a orientação e a formação profissional por um lado, e o emprego, por outro. Para isso, devem também criar sistemas complementares de ensino geral, técnico e profissional, de orientação escolar e profissional e de formação profissional. Estes sistemas deverão ser progressivamente estendidos aos adolescentes e aos adultos e incluir programas apropriados para as pessoas com deficiência.



A educação e a formação na prática

As empresas que investem nos recursos humanos podem melhorar a sua produtividade e aumentar a competitividade nos mercados internacionais. Um estudo mostrou que, na Dinamarca, por exemplo, as empresas que associavam inovações em matéria de produção e formação específica, tinham mais possibilidades de registar um aumento da produção, um crescimento do emprego e da produtividade do trabalho do que aquelas que não aplicavam este tipo de política. Estudos sobre a Alemanha, a Itália, o Japão e os Estados Unidos da América conduziram a conclusões análogas. A formação beneficia não só o trabalhador a título individual mas também o empregador que, aumentando a produtividade e o nível de competências do seu empregado, recolhe os frutos desta melhoria.¹⁵

O Estudo Geral de 2010 sobre os Instrumentos de Emprego contém uma referência ao facto de existir uma relação crucial entre a Convenção (Nº 142), complementada pela Recomendação (Nº 195), e as metas do pleno emprego, do trabalho digno e a concretização do direito à educação para todos. O estudo também recorda o papel desempenhado pela Convenção (Nº 142) na luta contra a discriminação. A Comissão de Peritos observou também que existe um problema crescente de desemprego entre os trabalhadores qualificados, em particular jovens com um diploma universitário, que cada vez têm mais dificuldade para encontrar um emprego permanente relacionado com o seu nível de qualificação. Este problema afeta tanto países avançados como países em desenvolvimento. A Comissão de Peritos incentivou os governos a desenvolverem políticas de criação de emprego e orientação profissional voltadas para essa nova categoria de jovens diplomados desempregados.

SEGURANÇA NO EMPREGO

A cessação de uma relação de trabalho pode ser uma experiência traumatizante para um trabalhador e a perda dos seus rendimentos pode ter uma incidência direta no bem-estar da sua família. À medida que mais países procuram aumentar a flexibilidade do emprego e que a globalização desestabiliza a esfera tradicional do trabalho, cada vez mais trabalhadores deverão provavelmente, num momento ou noutro da sua carreira, fazer face à cessação involuntária da sua relação de emprego. Por outro lado, a possibilidade de reduzir os efetivos e de despedir os trabalhadores cujo desempenho não seja satisfatório é necessária para que as empresas continuem a ser produtivas. As normas da OIT sobre a cessação da relação de trabalho tentam encontrar um equilíbrio entre a preservação do direito de um empregador despedir um trabalhador por motivos válidos e a garantia de que este despedimento é justo, que constitui o último recurso e que não terá consequências negativas desproporcionadas para o trabalhador.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 158) sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1982

Esta Convenção consagra o princípio segundo o qual um trabalhador não deve ser despedido sem que exista motivo válido de despedimento associado à sua aptidão ou à sua conduta, ou baseado nas necessidades do funcionamento da empresa, do estabelecimento ou do serviço. Não constituem motivos válidos de despedimento, nomeadamente, a filiação sindical ou a participação em atividades sindicais, o facto de ter feito uma queixa contra um empregador, a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, a opinião política, a ascendência nacional ou a origem social, a ausência temporária ao trabalho por motivos de doença ou por licença de maternidade. Em caso de despedimento individual, o trabalhador deve ter o direito de se defender das alegações feitas contra si. Em caso de despedimento coletivo, os poderes públicos devem incentivar os empregadores a consultar os representantes dos trabalhadores e a procurar outras soluções (por exemplo, congelar as admissões ou reduzir o tempo de trabalho). A Convenção aborda igualmente as questões das indemnizações por cessação do contrato de trabalho, do aviso prévio, dos procedimentos de recurso contra uma medida de despedimento, do subsídio de desemprego e da notificação às autoridades em caso de despedimento coletivo.¹⁶

POLÍTICA SOCIAL

A Constituição da OIT, na Declaração de Filadélfia, afirma que «todos os seres humanos, independentemente da sua raça, crença ou sexo, têm o direito de realizar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais». Além disso, a realização deste propósito «deve constituir o objetivo central de qualquer política nacional e internacional». Uma política social elaborada no âmbito de um diálogo entre parceiros sociais tem todas as hipóteses de atingir os objetivos acordados pela comunidade internacional. As normas da OIT relativas à política social constituem meios para a elaboração de políticas que garantam que o desenvolvimento económico beneficie todos os que nele participam.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 94) sobre as Cláusulas de Trabalho (Contratos Públicos), 1949

Esta Convenção visa garantir o respeito das normas mínimas de trabalho ao executar contratos públicos.

Convenção (Nº 117) sobre a Política Social (Objetivos e Normas de base), 1962

Nos termos desta convenção, qualquer política deve ter em vista, em primeiro lugar, o bem-estar e o desenvolvimento da população, bem como incentivar as suas aspirações ao progresso social. Além disso, a melhoria dos níveis de vida deverá constituir o objetivo principal dos planos de desenvolvimento económico. A Convenção também inclui disposições adicionais no que se refere aos trabalhadores migrantes, aos produtores agrícolas, aos produtores independentes e aos assalariados, à fixação de salários mínimos, ao pagamento dos salários, à não discriminação, à educação e à formação profissional.



SALÁRIOS

Os salários são, juntamente com o tempo de trabalho, uma das condições de trabalho que tem o impacto mais direto e tangível na vida quotidiana dos trabalhadores. Embora, na maioria dos casos, os salários sejam necessários para a manutenção dos trabalhadores e suas famílias, em muitas partes do mundo não é garantido o acesso regular a um salário suficiente para cobrir essas necessidades.

Com efeito, em alguns países, a acumulação de atrasos salariais continua a ser um problema. Às vezes, os trabalhadores com salários em atraso nunca chegam a ser pagos por causa da falência da empresa que os empregou. Também podem surgir dificuldades quando uma parte, às vezes importante, do salário, é paga em espécie. Essas situações favorecem o empobrecimento dos trabalhadores envolvidos. Em alguns casos, essas práticas podem até expô-los ao risco de servidão por dívida ou de trabalho forçado.

O princípio do pagamento de um salário que garanta um padrão de vida adequado para os trabalhadores, figurava já no Tratado de Versalhes. Na sequência da erosão do poder de compra relacionado com a crise económica de 2008, a OIT julgou ser importante sublinhar a ligação entre a fixação de salários mínimos e a luta contra a pobreza. Por exemplo, o Pacto Mundial para o Emprego, adotado pela Conferência Internacional do Trabalho em 2009, faz inúmeras referências ao salário mínimo como uma das respostas à crise económica internacional. A atualização regular dos salários mínimos, em consulta com os parceiros sociais, é apresentada no Pacto como uma forma de reduzir as desigualdades, aumentar a procura e contribuir para a estabilidade económica.

As normas da OIT sobre os salários cobrem o conjunto destas questões. Elas preveem designadamente o pagamento regular dos salários, a proteção dos salários em caso de insolvência do empregador e a fixação de salários mínimos.



Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 95) sobre a Proteção do Salário, 1949

Os salários devem ser pagos em moeda com curso legal e em intervalos regulares. Se o salário for parcialmente pago em espécie, o valor dessas prestações deve ser justo e razoável. Os trabalhadores devem poder dispor do seu salário à sua vontade. Em caso de insolvência do empregador, deve ser dada prioridade ao pagamento dos salários aquando da liquidação dos ativos.

Convenção (Nº 131) sobre a Fixação dos Salários Mínimos, 1970

Esta convenção pede aos Estados que a ratificaram que implementem um sistema de fixação de salários mínimos que permita estabelecer e ajustar periodicamente o nível dos salários mínimos, com força de lei.

Convenção (Nº 173) sobre a Proteção dos Créditos dos Trabalhadores em caso de Insolvência do Empregador, 1992

Esta convenção prevê que a proteção dos créditos salariais em processos de insolvência e de falência deve ser assegurada por meio de um privilégio ou por uma instituição de garantia.

Outro instrumento relevante: Convenção (Nº 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951

Esta convenção estabelece o princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina para um trabalho de valor igual.

Políticas salariais e desenvolvimento sustentável

Como parte da sua Agenda para o Trabalho Digno, a OIT incentiva os Estados-membros a adotarem um salário mínimo para reduzir a pobreza e oferecer proteção social aos trabalhadores. A adoção de políticas salariais adequadas também é apresentada como um meio de implementar o Programa de Desenvolvimento Sustentável até 2030. Assim, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) apela a «promover um crescimento económico sustentável, partilhado e estável, o pleno emprego produtivo e um trabalho digno para todos» e salienta a importância de garantir a todos remuneração igual para trabalho de igual valor. O ODS 10 visa «reduzir as desigualdades nos países e de um país para outro» e enfatiza a adoção de políticas, designadamente políticas salariais, a fim de alcançar progressivamente uma maior igualdade.

O BIT analisa a evolução dos salários em todo o mundo e publica regularmente um Relatório mundial sobre os salários. **A edição de 2016/17** mostra que, após a crise financeira de 2008/09, o crescimento dos salários reais em todo o mundo conheceu uma recuperação em 2010, mas esta tendência abrandou e até inverteu em alguns países. Uma das conclusões do relatório é que, em média, o crescimento dos salários está aquém do da produtividade do trabalho (o valor médio dos bens e serviços produzidos pelos trabalhadores). O relatório também mostra que, nos últimos anos, vários países introduziram ou consolidaram um salário mínimo como meio de apoiar trabalhadores com salários baixos e reduzir as desigualdades salariais. Segundo este relatório, quando estabelecido a um nível apropriado, o salário mínimo pode aumentar o rendimento de trabalhadores mal pagos - muitos dos quais são mulheres - sem qualquer efeito adverso significativo sobre o emprego. Finalmente, o relatório apresenta a inclusão de políticas salariais nas agendas das reuniões recentes do G20 como uma evolução positiva, afirmando que este último apelou ao estabelecimento dos princípios de uma política salarial sustentável que fortaleça as instituições e políticas do mercado de trabalho - como o salário mínimo e a negociação coletiva - para que os aumentos salariais reflitam melhor os ganhos de produtividade.

Em 2016, o BIT publicou um **Guia para as Políticas em matéria de Salário Mínimo**, que reflete a diversidade de práticas e identifica as diferentes opções disponíveis, dependendo das preferências nacionais e da situação do país. Sem procurar promover um modelo único, o guia delinea os princípios fundamentais e as boas práticas na definição do salário mínimo e dá exemplos das vantagens e desvantagens das diferentes opções. A publicação deste guia vem no seguimento de um **Estudo Geral sobre sistemas de salário mínimo (2014)**. Neste estudo, a Comissão de Peritos conclui que os objetivos, princípios e métodos enunciados na Convenção (Nº 131) permanecem tão relevantes como aquando da sua adoção em 1970, e convergem com as políticas públicas destinadas a conciliar os objetivos do desenvolvimento económico com os objetivos da justiça social.

TEMPO DE TRABALHO

Uma das mais antigas preocupações em matéria de legislação do trabalho foi a regulamentação da duração do trabalho. Já no início do século XIX, o mundo inteiro reconhecia que trabalhar durante um número excessivo de horas constituía um perigo para a saúde dos trabalhadores e para a sua família. A primeira convenção da OIT, que remonta a 1919 (ver texto a seguir), limitava a duração do trabalho. Hoje, as normas da Organização sobre o tempo de trabalho fornecem um quadro que permite regulamentar os horários de trabalho, os períodos de repouso diários e semanais, as férias anuais remuneradas, assim como o trabalho a tempo parcial. Estes instrumentos têm em vista garantir uma produtividade elevada, simultaneamente preservando a saúde física e mental dos trabalhadores. As normas sobre o trabalho a tempo parcial tornaram-se em instrumentos cada vez mais importantes para tratar questões como a criação de empregos e a procura da igualdade entre homens e mulheres.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 1) sobre a Duração do Trabalho (Indústria), 1919

Convenção (Nº 30) sobre a Duração do Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930

Estas duas Convenções fixam a norma geral segundo a qual a duração do trabalho não poderá ultrapassar as 48 horas semanais e as 8 horas diárias.

Convenção (Nº 47) sobre as Quarenta Horas Semanais, 1935

Recomendação (Nº 116) sobre a Redução da Duração do Trabalho, 1962

Fixam o princípio das 40 horas de trabalho semanais.

Convenção (Nº 14) sobre o Descanso Semanal (Indústria), 1921

Convenção (Nº 106) sobre o Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957

Definem a norma geral segundo a qual os trabalhadores devem beneficiar de um período de repouso de 24 horas consecutivas pelo menos de 7 em 7 dias.

Convenção (Nº 132) sobre Férias Anuais Remuneradas (revista), 1970

Esta Convenção prevê que cada pessoa à qual a ela se aplique tenha direito a férias anuais remuneradas, com uma duração que não será inferior a 3 semanas de trabalho por cada ano de serviço.



O tempo de trabalho no séc. XXI

Atendendo à importância das questões relativas ao tempo de trabalho no contexto das transformações em curso no mundo do trabalho, o Conselho de Administração decidiu que o **Estudo Geral de 2018** abordaria os instrumentos da OIT sobre essa matéria. Neste amplo estudo, a Comissão de Peritos observou que, se bem que os novos modelos de trabalho, como sejam o trabalho a pedido (*on-call*), o teletrabalho e a economia de plataformas, podem oferecer benefícios tanto para os trabalhadores como para os empregadores, eles também comportam várias desvantagens, entre as quais estão a interferência do trabalho nos períodos de descanso, a imprevisibilidade do horário de trabalho, a insegurança quanto ao rendimento e o *stress* provocado pela necessidade que os trabalhadores podem sentir em ter de estar permanentemente ligados ao trabalho. É, pois, importante que essas questões sejam reguladas pela legislação nacional e que as necessidades dos trabalhadores em termos de saúde física e mental e de equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada sejam levadas em conta, tanto quanto as necessidades de flexibilidade das empresas. A Comissão de Peritos também observou que, embora a legislação nacional dos países reconheça, de uma forma geral, os limites ao número de horas de trabalho semanais, em muitos países os limites diários não estão claramente estabelecidos, e as circunstâncias que justificam o recurso a derrogações à duração normal do trabalho nem sempre estão claramente definidas ou ultrapassam os limites reconhecidos nos instrumentos da OIT. Além disso, os limites existentes para o número de horas extraordinárias excedem com frequência os limites razoáveis impostos pelas convenções e, muitas vezes, as horas extra não são objeto de compensação, seja financeira, seja sob forma de licença. A Comissão de Peritos sublinhou ainda que, embora o princípio do descanso semanal seja amplamente aceite nas legislações nacionais, existem numerosos regimes especiais, assim como uma tendência para oferecer uma compensação financeira para todo o trabalho realizado nos períodos de descanso semanal, em vez de atribuir um descanso compensatório. A Comissão também observou que se o princípio das férias anuais remuneradas é largamente aceite, os períodos de serviço requeridos são frequentemente demasiado longos e as férias por vezes adiadas ou fracionadas, em contradição com o objetivo de garantir que os trabalhadores possam descansar e recuperar da fadiga acumulada. Por fim, a Comissão de Peritos registou que, em muitos países, as medidas de proteção em matéria de trabalho noturno não estão ainda estabelecidas.

Convenção (Nº 171) sobre o Trabalho Noturno, 1990

Esta Convenção prevê que devam ser tomadas medidas específicas exigidas pela própria natureza do trabalho noturno, a fim de assegurar a proteção dos trabalhadores noturnos, designadamente para a proteção da sua saúde, para a facilitação do exercício das suas responsabilidades familiares e sociais, para assegurar as hipóteses de desenvolvimento de carreira e para conceder-lhes as devidas compensações. A Convenção também prevê que seja oferecida uma alternativa ao trabalho noturno às mulheres em determinados períodos durante e depois da gravidez.

Convenção (Nº 175) sobre o Trabalho a Tempo Parcial, 1994

Esta Convenção prevê que os trabalhadores a tempo completo recebam a mesma proteção que os trabalhadores a tempo completo, encontrando-se em situação análoga no que diz respeito aos seus direitos à liberdade sindical e à negociação coletiva, à segurança e saúde no trabalho e à não discriminação no emprego e na profissão. Estes trabalhadores devem também beneficiar de condições equivalentes em matéria de proteção da maternidade, de cessação da relação de trabalho e outras condições de trabalho.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Constituição da OIT estabelece o princípio segundo o qual os trabalhadores devem ser protegidos contra as doenças em geral ou doenças profissionais e contra os acidentes resultantes do seu trabalho. No entanto, isso não é uma realidade para milhões de trabalhadores. Segundo as estimativas mundiais mais recentes de que o BIT dispõe, registam-se anualmente 2,78 milhões de óbitos devido a enfermidades relacionadas com o trabalho, dos quais 2,4 milhões se devem a doenças profissionais. Para além do imenso sofrimento que tal representa para os trabalhadores e para as suas famílias, os custos económicos associados são colossais para as empresas, para os países e para o mundo em geral. Os prejuízos ligados às indemnizações, aos dias de trabalho perdidos, às interrupções da produção, à formação e à reconversão, bem como os prejuízos ligados às despesas de saúde, representam cerca de 3,94% do PIB mundial.¹⁷

Para os empregadores, isto significa reformas antecipadas dispendiosas, a perda de pessoal qualificado, absentismo e prémios de seguros elevados. No entanto, seria possível evitar esta tragédia adotando métodos racionais de prevenção, de notificação e de inspeção. As normas da OIT sobre a segurança e saúde no trabalho fornecem aos governos, empregadores e trabalhadores os meios indispensáveis para elaborar os ditos métodos e prever um máximo de segurança no trabalho.

Instrumentos pertinentes da OIT

A OIT adotou mais de 40 convenções e de recomendações, bem como mais de 40 coletâneas de diretrizes práticas, que tratam especificamente da segurança e da saúde no trabalho. Além disso, praticamente metade dos instrumentos da OIT dizem respeito, direta ou indiretamente, a questões de segurança e de saúde no trabalho.

Princípios fundamentais da segurança e saúde no trabalho

Convenção (Nº 187) sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006

Enquanto quadro promocional, este instrumento está concebido para proporcionar um tratamento coerente e sistemático das questões da segurança e saúde no trabalho e promover o reconhecimento das convenções que já existem nesse domínio. Esta Convenção tem por objetivo estabelecer e pôr em prática políticas nacionais coerentes em matéria de segurança e saúde no trabalho, através de um diálogo entre governos e organizações de empregadores e trabalhadores e fomentando uma cultura de prevenção ao nível nacional sobre a segurança e saúde no



trabalho. A Convenção entrou em vigor em 2008 e já foi ratificada por cerca de 50 Estados-membros.

Convenção (Nº 155) sobre a Segurança e Saúde dos trabalhadores, 1981, e o respetivo Protocolo de 2002

A Convenção prevê a adoção de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde no trabalho, bem como as medidas a tomar pelas autoridades públicas e nas empresas para promover e melhorar as condições de trabalho. Esta política deve ser elaborada tendo em conta as condições e a prática nacionais. O protocolo preconiza a implementação e a revisão periódica de normas e procedimentos previstos para a comunicação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a publicação das correspondentes estatísticas anuais.

Convenção (Nº 161) sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985

Esta Convenção prevê a implementação a nível das empresas de serviços de medicina do trabalho, cuja missão será essencialmente preventiva, e que serão encarregues de aconselhar o empregador, os trabalhadores e os seus representantes na empresa em matéria de preservação da segurança e da salubridade do local de trabalho.

Segurança e Saúde em setores particulares da atividade económica

Convenção (Nº 120) sobre a Higiene (Comércio e Escritórios), 1964

Este instrumento tem como objetivo a preservação da saúde e do bem-estar dos trabalhadores dos estabelecimentos comerciais e das instituições ou administrações nas quais os trabalhadores desenvolvam principalmente um trabalho de escritório e atividades similares. Para tal, a Convenção prevê a adoção de medidas básicas de higiene que respondam aos imperativos de bem-estar no local de trabalho.

Convenção (Nº 152) sobre a Saúde e Segurança no Trabalho (Trabalho Portuário), 1979

Ver o ponto sobre os trabalhadores portuários.

Convenção (Nº 167) sobre a Segurança e Saúde na Construção, 1988

Esta Convenção estabelece as medidas técnicas específicas de prevenção e de proteção a adotar, tendo em conta as exigências particulares deste setor. Estas medidas dizem respeito à segurança dos locais de trabalho, das máquinas e dos equipamentos utilizados, os trabalhos em altura e o trabalho em ar comprimido.

Convenção (Nº 176) sobre a Segurança e Saúde nas Minas, 1995

Este instrumento regula os diversos aspetos de segurança e saúde que caracterizam o trabalho nas minas, nomeadamente a inspeção, os dispositivos especiais e os equipamentos de proteção individual. Contém também disposições relativas às operações de resgate nas minas.

Convenção (Nº 184) sobre a Segurança e Saúde na Agricultura, 2001

Esta Convenção tem como objetivo a prevenção dos acidentes e dos riscos para a saúde que resultem, estejam associados ou ocorram no trabalho na agricultura e nas atividades florestais. Para isso, a Convenção prevê medidas relativas à segurança das máquinas, à ergonomia, à manutenção e ao transporte de materiais, à gestão racional dos produtos químicos, ao contacto com os animais, à proteção contra riscos biológicos, ao bem-estar e ao alojamento.

Proteção contra riscos específicos

Convenção (Nº 115) sobre a Proteção contra Radiações, 1960

Esta Convenção tem como objetivo a elaboração de requisitos fundamentais com vista a proteger os trabalhadores contra os riscos associados à exposição a radiações ionizantes. As medidas de proteção a adotar consistem nomeadamente em reduzir ao máximo a exposição dos trabalhadores a radiações ionizantes e a toda a exposição desnecessária e em submeter a um controlo o local de trabalho e a saúde dos trabalhadores. A Convenção prevê, ainda, as disposições relativas às situações de emergência que possam ocorrer.

Convenção (Nº 139) sobre a Prevenção e Controlo dos Riscos Profissionais causados por substâncias e agentes cancerígenos, 1974

Este instrumento tem em vista criar um mecanismo que permita a adoção de medidas para prevenir os riscos de cancro profissional em virtude de uma exposição, em geral prolongada, a substâncias e agentes químicos ou físicos de diversos tipos, presentes nos locais de trabalho. Para isso, os

Estados que ratificaram a Convenção devem determinar periodicamente as substâncias ou agentes cancerígenos aos quais a exposição dos trabalhadores deve estar interdita ou regulamentada, esforçar-se por substituir as substâncias ou agentes cancerígenos por substâncias ou agentes não cancerígenos ou menos nocivos, prever medidas de proteção e de inspeção e prescrever exames médicos a que os trabalhadores expostos deverão submeter-se.

Convenção (Nº 148) sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977

Esta Convenção prevê que, tanto quanto possível, o local de trabalho esteja livre de qualquer risco inerente à poluição do ar, ao ruído ou às vibrações. Para alcançar este resultado, devem prever-se medidas técnicas aplicáveis às instalações ou aos procedimentos, ou, pelo menos, devem ser adotadas medidas complementares de organização do trabalho.

Convenção (Nº 162) sobre a Segurança na Utilização do Amianto, 1986

Esta Convenção visa prevenir os efeitos nocivos da exposição ao amianto para a saúde dos trabalhadores, determinando métodos e técnicas razoáveis e exequíveis que permitam reduzir ao máximo a exposição profissional ao amianto. Para atingir este objetivo, a Convenção enumera um determinado número de medidas detalhadas, que assentam essencialmente na prevenção dos riscos para a saúde, inerentes a uma exposição profissional ao amianto e na proteção dos trabalhadores contra estes riscos.

Convenção (Nº 170) sobre os Produtos Químicos, 1990

Esta Convenção prevê a adoção e a execução de uma política coerente relativa à segurança na utilização dos produtos químicos no trabalho, o que inclui a produção, a manipulação, o armazenamento e o transporte de produtos químicos, bem como a eliminação e o tratamento de resíduos de produtos químicos, a emissão de produtos químicos resultante de atividades profissionais, a manutenção, a reparação e a limpeza do material e dos recipientes utilizados para tais produtos. Este instrumento determina, igualmente, as responsabilidades específicas que incumbem aos países produtores e exportadores.

Ponto de situação sobre a Segurança e Saúde no trabalho

Em 2017, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações publicou um importante estudo geral sobre os instrumentos de saúde e segurança no trabalho relativos ao quadro promocional, à construção, às minas e à agricultura. Neste estudo, a Comissão observou um reconhecimento quase universal quanto à importância de garantir condições de trabalho seguras e salubres para os trabalhadores, particularmente nos setores da construção, minas e agricultura. Nos seus relatórios, todos os Estados-membros salientaram as medidas que tomaram, na legislação ou na prática, para promover o segurança e saúde no trabalho e proteger os trabalhadores contra acidentes de trabalho e doenças profissionais. Muitos deles deram conta de medidas adotadas recentemente para relançar e intensificar os seus esforços nesta área.

Segurança e saúde dos jovens trabalhadores

Por ocasião do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho de 2018, a OIT chamou a atenção para a questão da segurança e saúde dos jovens trabalhadores. Os 541 milhões de jovens trabalhadores no mundo (com idades entre 15 e 24 anos) - 37 milhões dos quais estão envolvidos em trabalhos perigosos - representam mais de 15% da população mundial ativa e apresentam uma taxa de acidentes de trabalho não mortais até 40% maior do que entre os trabalhadores adultos com mais de 25 anos de idade. Muitos fatores podem aumentar a vulnerabilidade dos jovens aos riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho, como sejam o seu estágio de desenvolvimento físico e psicológico, a sua falta de experiência profissional e de formação, o seu limitado conhecimento dos riscos relacionados com o trabalho e seus riscos e a sua falta de poder de negociação, que pode levá-los a aceitar tarefas ou empregos em más condições de trabalho. A OIT enfatizou a importância crucial de enfrentar esses desafios e melhorar a segurança e a saúde dos jovens trabalhadores, não apenas para promover o trabalho digno para os jovens, mas também para unir esses esforços aos da luta contra o trabalho infantil perigoso, bem como todas as outras formas de trabalho infantil.

Coletânea de diretrizes práticas

As coletâneas de diretrizes práticas do BIT definem os princípios orientadores dirigidos aos poderes públicos, empregadores, trabalhadores, empresas e organismos encarregues da proteção da segurança e saúde no trabalho (como as comissões de segurança das empresas). Não se trata de instrumentos vinculativos e não pretendem substituir as disposições legais ou os regulamentos nacionais ou as normas aceites. Estes instrumentos oferecem orientações sobre a segurança e saúde no trabalho em determinados setores económicos (como a construção, as minas a céu aberto, as minas de carvão, a indústria do ferro e do aço, as indústrias de metais não ferrosos, a agricultura, a construção e a reparação naval, os trabalhos florestais), sobre a proteção dos trabalhadores contra determinados riscos (por exemplo, as radiações, os raios laser, os equipamentos dotados de visor, os produtos químicos, o amianto, as substâncias perigosas que poluem o ar), bem como sobre determinadas medidas em matéria de segurança e saúde (por exemplo, os sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho, os princípios éticos da vigilância da saúde dos trabalhadores, o registo e a comunicação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, a segurança, a saúde e as condições de trabalho nas transferências de tecnologia para os países em desenvolvimento).



A segurança social é um direito humano, que responde a uma necessidade universal de proteção contra certos riscos de vida e necessidades sociais. Os sistemas eficazes de segurança social permitem garantir a segurança de rendimento e a proteção da saúde, ajudando, assim, a prevenir e a reduzir a pobreza e as desigualdades, além de promover a inclusão social e a dignidade das pessoas. Isto é feito através de prestações, em dinheiro ou em espécie, para garantir o acesso a cuidados médicos e serviços de saúde, assim como a segurança de rendimento, ao longo do ciclo de vida, nomeadamente em caso de doenças, desemprego, acidente de trabalho ou doença profissional, maternidade, responsabilidades familiares, invalidez, perda de apoio familiar, bem como no momento da reforma e durante a velhice. Como resultado, os sistemas de segurança social são um investimento importante no bem-estar dos trabalhadores e da comunidade em geral, e facilitam o acesso à educação e à formação profissional, à alimentação e educação, assim como a outros bens e serviços essenciais. Em conjunto com outras políticas, a segurança social melhora a produtividade e a empregabilidade e contribui para o desenvolvimento económico. Para os empregadores e empresas, a segurança social ajuda a manter uma mão-de-obra estável e adaptável às mudanças. Por fim, a segurança social reforça a coesão social e, portanto, contribui para a construção da paz social, de sociedades inclusivas e uma globalização justa, garantindo condições de vida dignas para todos.

As convenções e recomendações que compõem o quadro normativo da OIT em matéria de segurança social são únicas: elas estabelecem normas mínimas de proteção que orientam o desenvolvimento de regimes de prestações e de sistemas nacionais de segurança social, com base nas melhores práticas de todas as regiões do mundo. Assim, estes instrumentos partem do princípio que não existe um modelo único de segurança social e que cabe a cada país desenvolver a proteção necessária. Para tanto, oferecem uma gama de opções e cláusulas de flexibilidade que possibilitam alcançar progressivamente a meta de cobertura universal da população e dos riscos sociais, por meio de benefícios adequados. Também estabelecem os princípios orientadores para o desenho, financiamento, implementação, governação e avaliação dos regimes e sistemas de segurança social, adotando uma abordagem baseada nos direitos. Num mundo globalizado, onde as pessoas estão sempre expostas aos riscos económicos, é evidente que uma política nacional de proteção social abrangente pode contribuir para mitigar os muitos efeitos sociais negativos das crises. É por estas razões que em 2012 a Conferência Internacional do Trabalho adotou um novo instrumento, a Recomendação (Nº 202) sobre os pisos de proteção social. Além disso,

o estudo geral de 2019, sobre a proteção social universal para uma vida digna e saudável, preparado pela Comissão de Peritos e que será analisado pelos constituintes da OIT na Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2019, aborda essa recomendação.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 102) sobre a Segurança Social (Norma Mínima), 1952

Especifica o nível mínimo das prestações de segurança social e as condições da sua atribuição bem como as nove áreas principais em que a proteção é garantida: cuidados médicos, subsídio de doença, subsídio de desemprego, pensões por velhice, prestações em caso de acidente de trabalho e de doença profissional, prestações familiares, subsídio de maternidade, prestações de invalidez e pensões de sobrevivência. Para poder ser aplicada em todas as situações nacionais, esta convenção oferece aos Estados a possibilidade de a ratificarem aceitando primeiro pelo menos três destas nove áreas e, posteriormente, as obrigações decorrentes das outras áreas, o que lhes permite atingir progressivamente todos os objetivos enunciados na convenção. O nível das prestações mínimas pode ser determinado por referência ao nível dos salários no país em questão. Estão igualmente previstas derrogações temporárias para os países cuja economia e instalações médicas estejam insuficientemente desenvolvidas, o que permite limitar o alcance da convenção e a abrangência das prestações atribuídas.

Recomendação (Nº 202) relativa aos Pisos de Proteção Social, 2012

Esta Recomendação fornece orientações para estabelecer ou manter pisos de proteção social e implementá-los no quadro de estratégias para garantir níveis mais elevados de segurança social para o maior número possível de pessoas, de acordo com as diretrizes dadas pelas normas da OIT sobre segurança social.

Convenção (Nº 118) sobre a Igualdade de Tratamento (Segurança Social), 1962

Convenção (Nº 157) sobre a Manutenção dos Direitos em matéria de Segurança Social, 1982

Estes instrumentos preveem direitos e prestações em matéria de segurança social para os trabalhadores migrantes que correm o risco de perder o direito às prestações de segurança social de que beneficiavam no seu país de origem.

Outros instrumentos sobre a segurança social

Uma geração posterior de convenções adotadas após a Convenção (Nº 102) ampliou a cobertura da proteção oferecida. Fornecendo um nível superior de proteção através da cobertura e do nível das prestações que devem ser garantidas, esta geração de convenções prevê algumas derrogações, de forma a assegurar flexibilidade na aplicação.

Os parágrafos que se seguem descrevem as prestações previstas pela Convenção (Nº 102) bem como pelas convenções posteriores. Não contêm qualquer informação relativa à duração ou às condições de atribuição das prestações, às derrogações autorizadas ao abrigo desses instrumentos, nem os níveis de prestações superiores previstos nas recomendações pertinentes¹⁸.

Cuidados médicos

- Convenção (Nº 102): cuidados preventivos, cuidados de medicina geral, incluindo visitas ao domicílio, cuidados de medicina de especialidade, fornecimento dos produtos farmacêuticos essenciais mediante receita, cuidados para antes, durante e depois do parto, prestados por um médico ou por uma parteira diplomada, e hospitalização, se necessária.
- Convenção (Nº 130): as mesmas prestações que a Convenção (Nº 102) mas ainda tratamentos dentários e reabilitação médica.

Subsídios de doença

- Convenção (Nº 102): pagamentos periódicos correspondendo a pelo menos 45 por cento do salário de referência.
- Convenção (Nº 130): pagamentos periódicos correspondendo a pelo menos 60 por cento do salário de referência e reembolso das despesas de funeral em caso de morte do beneficiário.

Subsídio de desemprego

- Convenção (Nº 102): pagamentos periódicos correspondendo a pelo menos 45 por cento do salário de referência.
- Convenção (Nº 168): pagamentos periódicos correspondendo a, pelo menos, 50 por cento do salário de referência. Além de um período inicial, possibilidade de aplicar regras específicas de cálculo. Contudo, o total das prestações a que o desempregado terá direito deve garantir condições de existência saudáveis e adequadas, segundo as normas nacionais.

Pensões de velhice

- Convenção (Nº 102): pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 40 por cento do salário de referência. Obrigação de rever os montantes destas prestações no seguimento de variações significativas no nível geral dos rendimentos e/ou do custo de vida.
- Convenção (Nº 128): pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 45 por cento do salário de referência. Mesmas condições que na Convenção (Nº 102) no que respeita à revisão dos montantes dos pagamentos periódicos.

Prestações em caso de acidente de trabalho e de doença profissional

- Convenção (Nº 102): cuidados médicos e pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 50 por cento do salário de referência para os casos de incapacidade temporária ou de invalidez; prestações para a viúva e os filhos em caso de morte do amparo de família, com pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 40 por cento do salário de referência; possibilidade de converter os pagamentos periódicos num montante liquidado de uma só vez em determinadas condições. Salvo em caso de incapacidade para o trabalho, obrigação de rever os montantes dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do custo de vida.
- Convenção (Nº 121): mesmas prestações que a Convenção (Nº 102), às quais se acrescentam determinados tipos de cuidados no local de trabalho. Pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 60 por cento do salário de referência para os casos de incapacidade temporária ou de invalidez; prestações para a viúva, o viúvo inválido e a cargo, descendentes a cargo em caso de morte do amparo de família, com pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 50 por cento do salário de referência; obrigação de fixar um montante mínimo para estes pagamentos; possibilidade de converter os pagamentos periódicos num montante liquidado de uma só vez em determinadas condições; prestações suplementares para as pessoas cujo estado requer o auxílio permanente de outra pessoa.

Prestações familiares

- Convenção (Nº 102): pagamentos periódicos ou fornecimento de alimentação, de roupa, alojamento, alojamento em férias ou assistência ao domicílio, ou ainda uma combinação destes.

Subsídio de maternidade

- Convenção (Nº 102): cuidados médicos incluindo pelo menos cuidados antes, durante e depois do parto, prestados por um médico ou por uma parteira diplomada, e hospitalização se necessário; pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 45 por cento do salário de referência.
- Convenção (Nº 183): cuidados médicos incluindo pelo menos cuidados antes, durante e depois do parto, e hospitalização se necessário; prestações em espécie permitindo à mulher garantir o seu sustento e o do seu filho em boas condições de saúde e com um nível de vida conveniente, correspondendo a um mínimo de dois terços dos rendimentos anteriores ou um montante da mesma ordem de grandeza.

Pensões de invalidez

- Convenção (Nº 102): pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 40 por cento do salário de referência; obrigação de rever os montantes dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do nível geral dos rendimentos ou do custo de vida.
- Convenção (Nº 128): pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 50 por cento do salário de referência; obrigação de rever os montantes dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do nível geral dos rendimentos ou do custo de vida; obrigação de prever serviços de reabilitação e de tomar medidas para facilitar a colocação de trabalhadores com incapacidade num emprego adequado.

Pensões de sobrevivência

- Convenção (Nº 102): pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 40 por cento do salário de referência; obrigação de rever os montantes dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do nível geral dos rendimentos ou do custo de vida.
- Convenção (Nº 128): pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 45 por cento do salário de referência; obrigação de rever os montantes dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do nível geral dos rendimentos ou do custo de vida.

PROTEÇÃO DA MATERNIDADE

Criar uma família é um desejo de muitas pessoas que trabalham. Contudo, a gravidez e a maternidade são momentos particularmente difíceis para as mulheres empregadas e a para a sua família. As mulheres grávidas e as mães a amamentar necessitam de uma proteção especial para impedir danos para a sua saúde e a do seu filho, e precisam de tempo suficiente para o parto, para restabelecer-se e para cuidar da criança recém-nascida. Além disso, as mulheres grávidas e as mães a amamentar precisam também de uma proteção que lhes garanta que não irão perder o emprego simplesmente devido a uma gravidez ou a uma licença de parto. Essa proteção não garante às mulheres apenas um acesso igual ao emprego, mas garante também a continuidade de um rendimento, por vezes vital, que é necessário para o bem-estar de toda a família. Preservar a saúde de uma mulher grávida ou de uma mãe a amamentar e protegê-la contra a discriminação profissional é indispensável se quisermos atingir uma verdadeira igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no trabalho e permitir às e aos trabalhadores criar a sua família em condições de segurança económica.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 183) sobre a Proteção da Maternidade, 2000

Esta Convenção é a mais recente norma internacional do trabalho sobre a proteção da maternidade, ainda que a anterior Convenção (Nº 3) sobre a Proteção da Maternidade, de 1919, e a Convenção (Nº 103) sobre a Proteção da Maternidade (revista), de 1952, continuem em vigor em alguns países.

A Convenção (Nº 183) prevê uma licença de parto de 14 semanas para as mulheres às quais o instrumento é aplicável. As mulheres que se ausentem do seu trabalho em licença de parto têm direito a prestações em espécie que garantam que podem sustentar-se a si próprias e aos seus filhos em boas condições de saúde e de acordo com um nível de vida adequado. O montante destas prestações não deve ser inferior a dois terços dos rendimentos anteriores ou a um montante da mesma ordem de grandeza. A Convenção solicita também aos Estados que a ratificaram que adotem as medidas necessárias para que as mulheres não sejam forçadas a executar um trabalho que tenha sido considerado prejudicial para a sua saúde ou para a da criança, bem como medidas próprias para garantir que a maternidade não constitui uma fonte de discriminação. Esta Convenção proíbe, igualmente, o empregador de despedir uma mulher durante a gravidez ou durante a licença de parto, ou ainda durante o



período a seguir ao seu regresso ao trabalho, exceto por motivos não relacionados com a gravidez, o nascimento e suas consequências ou a amamentação. As mulheres devem ter a garantia de que, ao regressarem ao trabalho, encontrarão o mesmo posto ou um posto equivalente, com a mesma remuneração. A convenção prevê também o direito a uma ou mais pausas por dia ou a uma redução da jornada de trabalho em caso de amamentação.

Licença de maternidade: os países que cumprem as normas da OIT

Globalmente, 52% dos países estudados (99 países) preveem uma licença de maternidade de catorze semanas ou mais, a norma exigida pela Convenção (Nº 183). Destes, 48 Estados seguem ou excedem as dezoito semanas de licença sugerida pela Recomendação (Nº 191); 49 países preveem doze a treze semanas de licença de maternidade - isto é, menos do que o especificado na Convenção (Nº 183), mas de acordo com o nível exigido pelas Convenções (Nº 102 e Nº 103), isto é, doze semanas. Apenas 16% (30 países) têm menos de 12 semanas de licença de maternidade.

Dos 192 países para os quais há informações disponíveis, todos, exceto dois, oferecem às mulheres durante a licença de maternidade prestações em espécie. As duas exceções são a Papua Nova Guiné e os Estados Unidos da América, que preveem formas de licença de maternidade, mas não dispõem de nenhuma previsão legal para prestações. De um modo geral, 38% (73 países) dos 192 Estados para os quais existe informação disponível, têm sistemas de benefícios a um nível de pelo menos dois terços dos rendimentos para um período de pelo menos 14 semanas. Catorze por cento (26 países) superam este nível com níveis de benefícios em 100 por cento dos rendimentos para pelo menos dezoito semanas. Ainda assim, em 44% (84 países), a licença de maternidade não é paga, é paga em menos de dois terços dos rendimentos anteriores ou é remunerada por um período inferior a catorze semanas.¹⁹

TRABALHADORES DOMÉSTICOS

Os trabalhadores domésticos representam uma parte importante da mão-de-obra informal global e estão entre as categorias mais vulneráveis de trabalhadores. Trabalham para residências particulares, muitas vezes sem um verdadeiro contrato de trabalho, sem serem declarados, e são excluídos do escopo da legislação do trabalho. Atualmente, existem pelo menos 67 milhões de trabalhadores domésticos no mundo, sem contar com as crianças no trabalho doméstico, número que não para de crescer nos países desenvolvidos e em desenvolvimento. Oitenta por cento dos trabalhadores domésticos são mulheres.

As más condições de trabalho, a exploração laboral e as violações dos direitos humanos são os principais problemas enfrentados pelos trabalhadores domésticos. Cerca de 10% de todos os trabalhadores domésticos estão abrangidos pela legislação geral do trabalho do mesmo modo que os outros trabalhadores. Em contrapartida, mais de um quarto está totalmente excluído do âmbito da legislação de trabalho nacional. Atualmente, os trabalhadores domésticos são frequentemente confrontados com salários muito baixos, horas de trabalho excessivas, não têm qualquer dia de descanso semanal garantido e são, por vezes, vítimas de abusos físicos, psicológicos ou sexuais ou de obstrução à sua liberdade de circulação.



Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 189) sobre Trabalho Digno para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011

Esta Convenção, juntamente com a Recomendação (Nº 201), estabelece que os trabalhadores domésticos em todo o mundo que cuidam das famílias ou da manutenção de casas devem ter os mesmos direitos que os outros trabalhadores: um número razoável de horas de trabalho, um descanso semanal por pelo menos vinte e quatro horas consecutivas, a limitação dos pagamentos em espécie, informações claras sobre as condições gerais de trabalho e respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva.

A 1 de janeiro de 2019, 27 países tinham ratificado a Convenção (Nº 189), sendo que a maioria desses países adotou medidas para aplicar as suas disposições. Por exemplo, a Costa Rica ampliou o acesso à segurança social para todos os trabalhadores domésticos. Vários países adotaram medidas para autorizar a inspeção do trabalho, sem prejuízo do respeito pelo domicílio das famílias (Costa Rica, Uruguai). Outros países, que previam um salário mínimo para os trabalhadores domésticos que ganham menos do que o salário mínimo nacional, tomaram medidas para aumentar o salário desses trabalhadores, permitindo-lhes a si e às suas famílias viver uma vida digna (Argentina).

O trabalho doméstico em números

O trabalho doméstico é uma importante fonte de emprego: ele representa cerca de 1,7 por cento do emprego total em todo o mundo e 3,6 por cento do emprego assalariado. Os dados sobre o trabalho doméstico são particularmente difíceis de recolher.

O BIT publicou as suas primeiras estimativas sobre o trabalho doméstico em 2013 (no relatório *Trabalhadores domésticos em todo o mundo*). Essa metodologia foi de seguida aperfeiçoada e adaptada em 2016 e publicada como parte das estimativas sobre os trabalhadores migrantes à escala mundial. Esses recursos essenciais são acompanhados de guias sobre investigação qualitativa e quantitativa sobre trabalho doméstico infantil e reflexões sobre como medir o valor social e económico do trabalho doméstico.²⁰

TRABALHADORES MIGRANTES

A aceleração da globalização da economia criou mais trabalhadores migrantes que nunca. O desemprego e a pobreza crescente levaram muitos trabalhadores de países em desenvolvimento a procurar trabalho fora do país. Com efeito, estima-se que 73% dos migrantes são trabalhadores. Nos países industrializados, a procura de mão-de-obra, em particular de mão-de-obra não qualificada, aumentou, motivo pelo qual milhões de trabalhadores e respetivas famílias emigram para encontrar trabalho. Nos últimos anos foram desenvolvidos esforços consideráveis para obter dados fiáveis e comparáveis sobre a migração de mão-de-obra.

No entanto, conforme sublinhado pela OIT e pela comunidade internacional, ainda existem lacunas significativas. Para solucionar esse problema, a OIT publicou estimativas globais e regionais de trabalhadores migrantes. De acordo com essas estimativas, existem hoje 244 milhões de migrantes no mundo, ou seja 3,3% da população mundial. Quase metade dos migrantes são mulheres.²¹ Os trabalhadores migrantes contribuem para a economia do país de acolhimento e os fundos que enviam para casa ajudam a dinamizar a economia do seu país de origem. No entanto, estes trabalhadores beneficiam frequentemente de uma proteção social insuficiente e estão à mercê da exploração e do tráfico. Se os riscos de exploração são menores para os trabalhadores migrantes qualificados, a sua partida priva alguns países em desenvolvimento de uma mão-de-obra preciosa necessária para a sua economia. As normas da OIT sobre a migração fornecem meios aos países que enviam migrantes ou que os acolhem para gerir os fluxos migratórios e garantir uma proteção adequada a esta categoria vulnerável de trabalhadores.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 97) sobre os Trabalhadores Migrantes (revista), 1949

Esta Convenção pede aos Estados que a ratificaram que facilitem as migrações internacionais a favor do emprego, garantindo que existe um serviço gratuito apropriado encarregue de auxiliar os trabalhadores migrantes e de lhes fornecer informações exatas, tomando as medidas que se impõem contra a publicidade enganosa relativamente à emigração e à imigração. A Convenção contém igualmente disposições que preveem uma proteção médica adequada dos trabalhadores migrantes e a transferência de rendimentos e de poupanças. Os Estados devem conceder aos imigrantes que se encontrem legalmente no seu território um tratamento não menos favorável que o tratamento concedido aos nacionais num determinado número de domínios como as condições de trabalho, a liberdade sindical e a segurança social.



Convenção (Nº 143) sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975

A Convenção prevê medidas de combate à emigração clandestina e ao emprego ilegal e, além disso, solicita a todos os Estados que a tenham ratificado que se empenhem em respeitar os direitos fundamentais de todos os trabalhadores migrantes. A Convenção estende também o alcance da igualdade de tratamento entre trabalhadores migrantes residindo legalmente num país e os trabalhadores nacionais, para lá das disposições da Convenção de 1949, de forma a garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, de segurança social, de direitos sindicais e culturais, e de liberdades individuais e coletivas, às pessoas que, enquanto trabalhadores migrantes ou enquanto membros das suas famílias, se encontrem legalmente no território do Estado que a ratificou. Solicita ainda aos Estados que a ratificaram que facilitem o reagrupamento familiar dos trabalhadores migrantes que residam legalmente no seu território.

Os migrantes no mundo do trabalho contemporâneo: Tendências mundiais e regionais

Embora as migrações constituam uma dimensão crucial do debate sobre o futuro do trabalho, fenómenos como as mudanças tecnológicas, a evolução das relações de trabalho e a erosão do contrato social entre o Estado e outros atores, tornarão as migrações de mão-de-obra cada vez mais difíceis de gerir. De facto, a migração de trabalhadores é um fenómeno cada vez mais complexo e dinâmico observado em todo o mundo, dentro de uma região ou entre regiões. Em algumas rotas migratórias, por exemplo, entre a Ásia e os Estados Árabes ou no Sudeste Asiático, o número de migrantes internacionais - a grande maioria dos quais são trabalhadores - triplicou desde 1990. A migração temporária de mão-de-obra, em particular pouco qualificada, excede os fluxos migratórios permanentes, o que representa um verdadeiro desafio em matéria de governação: como garantir um trabalho digno e reduzir os custos da migração para essa categoria de trabalhadores migrantes?

Desde a sua criação, a OIT preocupa-se com a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes e, em particular, adotou medidas para travar as irregularidades e abusos de que são por vezes vítimas, tendo plenamente em consideração o equilíbrio complexo que isso implica nos planos social, económico e político. Fundamentalmente, os instrumentos sobre as migrações de mão-de-obra apelam à cooperação internacional para promover uma abordagem baseada nos direitos relativos a essa matéria. No seu Estudo Geral de 2016 sobre os instrumentos relativos aos trabalhadores migrantes, a Comissão de Peritos para a Aplicação de Convenções e Recomendações considerou que este objetivo permanece tão relevante hoje como era aquando da adoção dos instrumentos, em 1949 e 1975, mesmo que certas disposições particulares pareçam hoje um pouco obsoletas tendo em conta a evolução contemporânea do fenómeno migratório, que não poderia ser antecipada. Salientando que os instrumentos existentes oferecem a possibilidade para enfrentar os muitos desafios migratórios com que os Estados-membros da OIT se confrontam atualmente, e levando em conta sua inerente flexibilidade, a Comissão de Peritos convidou o BIT a empreender uma ampla campanha para promover a aplicação efetiva das Convenções (Nº 97 e Nº 143) e das Recomendações (Nº 86 e Nº 151), no quadro do seu Programa sobre a migração justa. A Comissão de Peritos sublinhou, neste contexto, a importância das medidas que visam responder às necessidades das mulheres e de determinados grupos de trabalhadores migrantes, tais como minorias étnicas e religiosas, populações rurais e indígenas, jovens, pessoas com deficiência e pessoas com VIH/SIDA.

TRABALHADORES MARÍTIMOS

Calcula-se que 90% do comércio mundial utiliza transporte marítimo ou fluvial, que depende dos marítimos para o funcionamento dos navios. Como resultado, os marítimos são essenciais para o comércio internacional e para o sistema económico global. Deve ser sublinhado que o transporte marítimo é o primeiro setor verdadeiramente globalizado. Isto significa que, na maior parte do tempo, trabalhadores marítimos de diferentes nacionalidades encontram-se a bordo de navios registados noutra Estado, pertencentes a um armador que por vezes não tem nem a nacionalidade do navio nem a de qualquer dos trabalhadores. Em direito internacional, o Estado de bandeira - que é o país no qual uma embarcação está registada e cuja bandeira a embarcação arvora - é o Estado internacionalmente responsável por tomar e aplicar as medidas necessárias para garantir a segurança no mar, nomeadamente no que diz respeito às condições de trabalho, independentemente da nacionalidade dos trabalhadores marítimos ou dos armadores.

Nos navios que arvoreem bandeira de Estados que não exercem jurisdição e controlo efetivos sobre os seus navios, conforme exigido pela lei internacional, os marítimos muitas vezes trabalham em condições inaceitáveis, em detrimento do seu bem-estar, da sua saúde e, claro, da segurança do navio em que estão embarcados. Como os marítimos trabalham a maior parte do tempo fora de seu país de origem e os empregadores não estão localizados no país de origem dos marítimos, é fundamental existirem normas internacionais eficazes para este setor. É claro que é necessário que essas normas sejam aplicadas a nível nacional, particularmente por governos que tenham um registo nacional de navios e que autorizem esses navios a arvorar a sua bandeira. A exigência de normas internacionais é já reconhecida e largamente aceite para as normas relativas à segurança marítima e as relativas à proteção do meio marinho. Também é importante notar que muitos armadores oferecem aos seus trabalhadores condições dignas de vida e trabalho: estes armadores e os países em que operam, pagam, assim, o preço da concorrência desleal da parte dos armadores que operam com navios que não respeitam as normas.

O navio a bordo do qual os marítimos vivem e trabalham por longos períodos de tempo é simultaneamente a sua casa e o seu local de trabalho. As suas condições de trabalho e de vida são, portanto, de uma importância fundamental. Os marítimos estão expostos a múltiplos riscos específicos da sua profissão. Enfrentam condições climáticas extremas e correm o risco de serem abandonados no estrangeiro, caso o armador enfrente dificuldades, nomeadamente financeiras. A isto deve acrescentar-se a intensificação das medidas de segurança e dos controlos nas fronteiras, o que dificultou muito a possibilidade dos marítimos viajarem para juntar-se a ou sair de um navio durante a viagem, mas que limita também a possibilidade de desembarcarem durante as escalas necessárias para o seu bem-estar e saúde.



Instrumentos pertinentes da OIT

Para proteger os trabalhadores marítimos em todo o mundo e a sua contribuição para o comércio internacional, a OIT adotou mais de 70 instrumentos (41 convenções e recomendações relacionadas), no quadro de sessões especiais da Conferência Internacional do Trabalho dedicadas ao trabalho marítimo. Para o setor marítimo, as normas internacionais da OIT estabelecem condições mínimas para o «trabalho digno» e abrangem quase todos os aspetos do trabalho: desde os requisitos mínimos para o trabalho de marítimos a bordo de um navio (nomeadamente a idade mínima, certificado de aptidão médica, formação e qualificação) até às disposições relativas às condições de emprego, tais como duração do trabalho ou descanso, salários, direito a férias, repatriamento, alojamento, lazer, alimentação e serviço de mesa, passando ainda pela proteção da saúde, bem-estar e proteção em matéria de segurança social. Estas normas também abrangem as pensões e estabelecem documentos de identificação, internacionalmente reconhecidos, dos marítimos, a fim de facilitar o controlo nas fronteiras.

Consolidação das normas marítimas da OIT

Em fevereiro de 2006, na 10ª sessão especial sobre trabalho marítimo, a 94ª Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (MLC, 2006). Esta Convenção revê e consolida 37 convenções existentes e as recomendações correspondentes. A Convenção usa um novo formato com atualizações, se necessário, para refletir as condições e a linguagem modernas. Desta forma, esta Convenção Geral enuncia num único documento o direito de 1,5 milhão de trabalhadores marítimos a condições de trabalho dignas em relação a quase todos os aspetos das suas condições de vida e trabalho, incluindo idade mínima, contrato de trabalho, horário de trabalho ou descanso, pagamento de salários, férias anuais remuneradas, repatriamento, assistência médica a bordo, utilização de serviços de recrutamento e colocação, alojamento, alimentação e serviço de mesa, proteção da saúde e segurança e prevenção de acidentes, bem como procedimentos de reclamações para marítimos ²².

A MLC, 2006, aplica-se a uma ampla variedade de navios envolvidos em viagens internacionais e domésticas, exceto aqueles que operam exclusivamente em águas interiores ou em águas situadas no interior ou na proximidade de águas abrigadas, ou em zonas onde se aplicam regulamentos portuários; navios dedicados à pesca ou a uma atividade semelhante; navios de construção tradicional como *dhows* e juncos; bem como navios de guerra e unidades auxiliares da marinha de guerra.

Para entrar em vigor, a MLC devia ser ratificada por 30 Estados-membros da OIT, representando pelo menos 33% da arqueação bruta da frota

mercante mundial. Em 20 de agosto de 2012, ambas as condições foram cumpridas e a Convenção entrou em vigor doze meses depois, em 20 de agosto de 2013. Até 30 de novembro de 2018, a Convenção já tinha sido ratificada por 89 países representando mais de 90% da arqueação bruta da frota mercante mundial e continua a ser ratificada a um ritmo constante.

Para que a aplicação da MLC tenha a maior repercussão possível ao nível nacional e para que seja promovida com vista a uma ampla ratificação, a OIT disponibilizou uma série de atividades de reforço das capacidades, como seminários tripartidos a nível nacional, e desenvolveu um leque de recursos, como o sítio da internet dedicado à Convenção que reúne informações atualizadas sobre estas atividades, e a base de dados da Convenção que contém informações específicas sobre legislação adotada para lhe dar cumprimento, bem como orientações para a sua aplicação. Além disso, a Academia do trabalho marítimo, localizada no Centro de Formação da OIT em Turim, organiza seminários sobre a Convenção, que incluem cursos de formação em regime de internato para os inspetores e formadores dos inspetores, seminários de trabalho em cooperação com organizações de armadores e marítimos e ateliês para juristas.

Em junho de 2013, o Conselho de Administração da OIT criou a Comissão Tripartida Especial (CTE), em conformidade com o artigo XIII da MLC, 2006, para monitorizar a aplicação desta Convenção de forma permanente. Em virtude dos poderes conferidos por esta Convenção, a Comissão pode adotar e transmitir à Conferência Internacional do Trabalho, para aprovação, alterações ao Código da Convenção, e desempenha um papel consultivo, nos termos do artigo VII, em relação a países nos quais não há organizações representativas de armadores e marítimos a quem dirigir consultas acerca da aplicação da Convenção. Esta Comissão realizou a sua primeira reunião em abril de 2014, durante a qual foram adotadas alterações muito importantes ao Código da Convenção, a fim de garantir a disponibilização de um mecanismo de garantia financeira rápido e eficaz para indemnizar os marítimos em caso de abandono morte ou incapacidade de longa duração causada por acidente de trabalho. Estas alterações foram aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2014 e entraram em vigor a 18 de janeiro de 2017. Posteriormente, em 2016 e em 2018, foram adotadas duas séries de alterações à MLC, 2006. O objetivo destas alterações é, entre outros, integrar a prevenção do assédio e intimidação nas disposições relativas à segurança e saúde no trabalho e dar resposta à situação dos marítimos que são vítimas de atos de pirataria ou assalto à mão armada, quando se encontram em cativeiro. Trata-se, pois, de garantir a manutenção do contrato de trabalho dos marítimos durante o período de cativeiro, bem como o pagamento do salário e o direito ao repatriamento. Espera-se que estas alterações entrem em vigor nos próximos anos.

Simultaneamente, a Convenção (Nº 185) sobre os Documentos de Identificação dos Marítimos (Revista), de 2003, tem sido objeto de um importante trabalho de reflexão, de modo a que o seu conteúdo seja modernizado e integre os progressos em matéria de segurança dos documentos de identificação, alcançados desde a sua adoção. Estas reflexões resultaram na adoção de alterações aos anexos da Convenção (Nº 185), que entraram em vigor em 8 de junho de 2017. Este instrumento constitui um contributo essencial para a segurança do transporte marítimo, a fim de combater as ameaças terroristas, mas, sobretudo, permite responder às necessidades dos marítimos que estão em trânsito ou em transferência para embarcar noutra embarcação, ou para serem repatriados. Também facilita as permissões para ir a terra, essenciais para o bem-estar e a saúde desses trabalhadores, que muitas vezes permanecem por vários meses em trabalho a bordo de um navio.

Finalmente, no quadro do Mecanismo de Exame das Normas, em abril de 2018, a CTE iniciou uma avaliação acerca da pertinência dos instrumentos marítimos adotados antes da MLC, 2006. O objetivo, a prazo, é o de manter em vigor um corpo de normas internacionais do trabalho marítimo sólido e atualizado, respondendo à necessidade de proteção dos marítimos e assegurando aos intervenientes da área do transporte marítimo as condições para uma concorrência leal. Nessa ocasião, a CTE destacou a necessidade de dar prioridade à ratificação da MLC, 2006, com as alterações introduzidas, que é o instrumento de referência universalmente reconhecido para o setor do transporte marítimo.

PESCADORES

Estima-se que mais de 58 milhões de pessoas trabalhem no setor da pesca de captura e aquicultura (atividades do setor primário). Destes, 37 por cento trabalham a tempo completo, 23 por cento a tempo parcial, e o restante de modo ocasional ou numa situação não especificada. Mais de 15 milhões de pessoas trabalham a tempo completo a bordo de navios de pesca. A pesca envolve longas horas de trabalho árduo num meio marítimo muitas vezes penoso. Os pescadores podem ter de utilizar equipamentos perigosos - simples ou complexos - para capturar, escolher e armazenar o peixe. Em muitos países, as taxas de acidentes e mortes neste setor são muito superiores à média nacional, tendo em conta todos os setores profissionais. Em caso de acidente ou doença no mar, o pescador encontra-se longe de um centro médico e tem de confiar nos seus colegas a bordo do navio para o tratar. Os serviços de evacuação médica variam consideravelmente de uma região e de um país para outro. Os barcos de pesca podem permanecer no mar por longos períodos de tempo, operando em zonas de pesca remotas. Os pescadores têm muitas vezes dificuldade em obter as licenças de portos estrangeiros para ir a terra, ou vistos que lhes permitam entrar a bordo ou sair de navios em países estrangeiros. As relações entre empregadores (frequentemente armadores de pesca) e pescadores são diversificadas. Existem dois grandes sistemas de remuneração no setor: o sistema de remuneração fixa e o sistema de remuneração variável conforme o produto da pesca. No primeiro caso, o salário é fixado para um determinado período. No segundo caso, os pescadores recebem uma percentagem das receitas ou lucros brutos de cada viagem de pesca em causa. Por vezes, os pescadores podem receber um salário mínimo baixo, sendo o restante salário constituído por uma parte do produto da captura ou por prémios (por exemplo, pela localização do peixe). Em muitos países, os pescadores enquadram-se na categoria de «trabalhadores independentes», em virtude dessas disposições. Para atender às necessidades específicas dos trabalhadores do setor de pesca, a OIT elaborou normas especificamente destinadas a proporcionar-lhes proteção. De forma a ter em conta a importância da indústria pesqueira e os desenvolvimentos neste setor desde a adoção das normas sobre a pesca em 1959 e 1966, respetivamente - e levando em consideração que os navios de pesca estão excluídos do âmbito de aplicação da Convenção sobre o Trabalho Marítimo (MLC), 2006 -, a Conferência Internacional do Trabalho adotou na sua 97.^a sessão a Convenção (Nº 188) sobre o Trabalho na Pesca, 2007, e a Recomendação (Nº 199) sobre o Trabalho na Pesca, 2007, que têm por objetivo fornecer um quadro global de direitos que respondam às questões relativas às condições de vida e de trabalho dos pescadores. A Convenção (Nº 188) entrou em vigor em 16 de novembro de 2017.



Tendo em conta a necessidade de rever as seguintes convenções internacionais, a saber, a Convenção (Nº 112) sobre a Idade Mínima (Pescadores), 1959, a Convenção (Nº 113) sobre o Exame Médico (Pescadores), 1959, a Convenção (Nº 114) sobre o Contrato de Recrutamento dos Pescadores, 1959, e a Convenção (Nº 126) sobre o Alojamento das Tripulações, 1966, a Convenção (Nº 188) atualiza esses instrumentos e visa abarcar um maior número de pescadores em todo o mundo, em particular aqueles que trabalham a bordo de embarcações mais pequenas. O objetivo desta Convenção é garantir que os pescadores beneficiam de condições dignas para trabalhar a bordo dos navios de pesca, no que diz respeito às condições mínimas exigidas para o trabalho a bordo, as condições de serviço, o alojamento e a alimentação, a proteção da segurança e saúde no trabalho, os cuidados médicos e a segurança social. A Convenção aplica-se a toda a pesca comercial, à exceção da pesca de subsistência e da pesca recreativa, a todas as embarcações, independentemente da dimensão e a todos os pescadores, incluindo os que são remunerados com base na partilha do que foi capturado.

Entre as muitas melhorias, a nova convenção:

- aumenta a idade mínima para trabalhar num navio de pesca para os 16 anos,
- define o período máximo de 2 anos para a validade de um certificado de aptidão médica,
- exige a adoção de uma lei relativa ao número mínimo de tripulantes,
- define os períodos mínimos de descanso diário e semanal para os navios que permanecem no mar por mais de três dias,
- estabelece o direito ao repatriamento dos pescadores a expensas do proprietário do navio de pesca e, por fim, integra as disposições relativas ao controlo pelo Estado do porto, baseadas nas disposições aplicáveis no setor marítimo.

Outro instrumento anterior da OIT

Convenção (Nº 125) sobre certificação das competências dos pescadores

Esta Convenção (Nº 125) pede aos Estados que a ratificaram que estabeleçam normas relativas às qualificações requeridas para obter um certificado de aptidão, habilitando o seu titular a exercer as funções de capitão, de imediato ou de mecânico, a bordo de um navio de pesca, e que sejam organizados exames, controlados pela autoridade competente, para garantir que os candidatos têm as qualificações necessárias. A Convenção especifica a idade e a experiência profissional mínimas requeridas para cada profissão, as competências exigidas para categorias específicas de pescadores, bem como os diversos níveis de certificados relativamente aos quais os candidatos devem

TRABALHADORES PORTUÁRIOS

demonstrar a sua qualificação.

Para muitos países, o setor da manutenção portuária tornou-se um elemento importante da rede de transportes que necessita de melhorias constantes para responder às exigências do comércio internacional. O aumento do volume das mercadorias transportadas, a sofisticação cada vez maior das infraestruturas, a utilização crescente de contentores e a dimensão dos investimentos em capital necessários para o desenvolvimento das atividades de manutenção em portos conduziu a reformas de fundo. Este setor, que outrora necessitava de uma mão-de-obra a maioria das vezes ocasional ou pouco qualificada, exige agora trabalhadores altamente qualificados que, cada vez mais, não são declarados. Todavia é exigido aos portuários que sejam cada vez mais produtivos e que executem um trabalho por equipas, uma vez que o número de efetivos foi reduzido. Os países em desenvolvimento encontram dificuldades em financiar o desenvolvimento de infraestruturas portuárias de uma sofisticação crescente. As normas da OIT ajudam a enfrentar estes desafios, abordando dois aspetos particulares do trabalho do portuário: a necessidade de uma proteção específica devido aos riscos para a segurança e saúde a que os portuários ficam expostos durante a sua atividade e o impacto do progresso tecnológico e do comércio internacional no emprego e organização do trabalho nos portos.

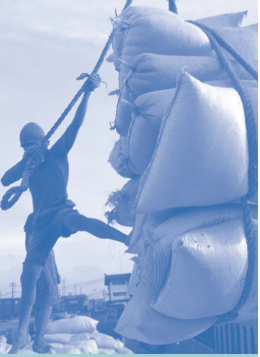
Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 137) sobre o Trabalho nos Portos, 1973

Este instrumento aborda os novos métodos de trabalho nos portos e a sua incidência no emprego e na organização da profissão. Tem em vista dois objetivos principais: antes de mais, garantir aos trabalhadores portuários uma proteção ao longo da vida profissional graças a medidas relativas às condições de obtenção de um trabalho e ao desempenho exigido; em seguida, prever e gerir da melhor forma possível, através de medidas apropriadas, as flutuações do trabalho e dos efetivos necessários para o executar.

Convenção (Nº 152) sobre a Saúde e Segurança no Trabalho (Trabalho Portuário), 1979

Os Estados que tenham ratificado esta Convenção devem adotar medidas com vista ao planeamento e à manutenção dos locais de trabalho, dos materiais, bem como sobre a utilização de métodos de trabalho que ofereçam garantias de segurança e de salubridade; o planeamento e a manutenção, em todos os locais de trabalho, de meios de acesso que



garantam a segurança dos trabalhadores; a informação, a formação e o controlo indispensáveis para garantir a proteção dos trabalhadores contra os riscos de acidente ou prejuízo para a saúde resultantes do seu emprego; o fornecimento ao trabalhador de todos os equipamentos de proteção individual, vestuário e meios de salvamento que possam razoavelmente ser exigidos; a planificação e a manutenção de meios de primeiros socorros e de salvamento apropriados e suficientes; a elaboração e o estabelecimento de procedimentos apropriados destinados a fazer face a situações de emergência.

POVOS INDÍGENAS E TRIBAIS

Os povos indígenas e tribais têm uma cultura, um modo de vida, tradições e um direito consuetudinário que lhes são próprios. Infelizmente, ao longo da história, a ausência de respeito para com as culturas indígenas e tribais, gerou diversos conflitos sociais e banhos de sangue. Hoje, a comunidade internacional aceitou o princípio segundo o qual as culturas, os modos de vida, as tradições e o direito consuetudinário dos povos indígenas e tribais são preciosos e têm de ser respeitados e protegidos, e que estes povos deviam participar nos processos de decisão nos países onde vivem. As normas mais recentes da OIT sobre esta matéria afirmam este princípio e fornecem um quadro que permite aos governos, às organizações de povos indígenas e tribais, bem como às organizações não governamentais, garantir o desenvolvimento destes povos no respeito absoluto pelas suas necessidades e aspirações.

Instrumentos pertinentes da OIT

A Convenção (Nº 169) sobre os Povos Indígenas e Tribais, 1989, e a Convenção (Nº 107) sobre Populações Aborígenes e Tribais, 1957, que a antecedeu, são os dois únicos tratados internacionais que incidem exclusivamente sobre os direitos dos povos indígenas e tribais. A Convenção (Nº 169), que é considerada como um instrumento atualizado, revendo a Convenção (Nº 107), prevê a consulta e a participação dos povos indígenas e tribais no que diz respeito às políticas e programas que possam ter alguma incidência sobre eles. A convenção estipula que devem gozar plenamente dos direitos fundamentais e prevê políticas de caráter geral relativas a estes povos sobre questões como os costumes e as tradições, os direitos de propriedade, a utilização dos recursos naturais das suas terras tradicionais, o emprego, a formação profissional, o artesanato e as indústrias rurais, a segurança social e a saúde, a educação, os contactos e a comunicação além fronteiras.



Os direitos dos povos indígenas e tribais na prática

Ao longo dos anos, diversos países adotaram legislação ou alteraram a legislação existente a fim de aplicar a Convenção (Nº 169). Vários países da América Latina, nomeadamente a Bolívia, a Colômbia, a Nicarágua, o México, o Peru e a Venezuela, reconheceram nas suas Constituições o caráter multiétnico e multicultural das suas respetivas populações. Vários países tomaram também medidas para garantir a sua autonomia, participação e consulta. Por exemplo, a Noruega criou em 1987 o *Sameting*, um Parlamento para o povo sami, dotado de um estatuto consultivo e de poderes administrativos limitados. A Dinamarca, por sua vez, instituiu a autoridade responsável pela Lei de Autonomia da Gronelândia, que trata

de diversas questões locais em benefício dos povos inuit da Gronelândia, ou lhes confere o poder de gestão. Para além disso, em 30 de agosto de 2012, a República Centro-Africana tornou-se o primeiro país africano a ratificar a Convenção (Nº 169). Em 2018, o Luxemburgo tornou-se o 23º país a ratificar esta Convenção.

Os povos indígenas e as alterações climáticas: de vítimas a agentes da mudança graças ao trabalho digno

No relatório intitulado *Os povos Indígenas e as alterações climáticas: de vítimas a agentes da mudança graças ao trabalho digno*, publicado em 2018, o BIT analisou a situação dos povos indígenas no contexto das alterações climáticas. O relatório sugere que as alterações climáticas afetam os povos indígenas de diferentes maneiras, assim como as políticas ou ações destinadas a combater o problema. Ao mesmo tempo, o relatório enfatiza que, como agentes de mudança, os povos indígenas são essenciais para o sucesso das políticas e medidas que visam mitigação e adaptação às alterações climáticas, em particular o seu modelo económico sustentável e os seus conhecimentos tradicionais. O relatório destaca a importância da Agenda para o Trabalho Digno, nomeadamente a Convenção (Nº 169) da OIT e as [Linhas Orientadoras para uma Transição Justa](#), para autonomizar as mulheres e homens indígenas de modo que se tornem parceiros para o desenvolvimento sustentável e para uma ação determinada em matéria de clima.

A Convenção (Nº 169) e os acordos de paz

Por duas vezes, a ratificação da Convenção (Nº 169) tem sido um elemento central dos processos de acordos de paz que puseram fim aos conflitos armados internos, cuja origem era a exclusão social das comunidades indígenas. Na Guatemala, em dezembro de 1996, o acordo para uma paz firme e duradoura pôs fim a uma guerra civil de trinta e seis anos. Esse acordo fez entrar em vigor uma série de outros acordos prévios negociados num período de seis anos, incluindo o Acordo sobre a identidade e os direitos dos povos indígenas, assinado em 31 de março de 1995 pelo Governo e pela [Unidade Revolucionária Nacional Guatemalteca](#) (URNG). O acordo de paz facilitou a ratificação da Convenção (Nº 169) pela Guatemala, em 5 de junho de 1996. No Nepal, o processo formal que pôs fim ao conflito armado foi implementado em fevereiro de 1996 e culminou com êxito em 21 de novembro de 2006, com a assinatura do Acordo de Paz Global entre o governo e o Partido Comunista do Nepal (maoísta). O processo de paz incluiu vários acordos, alguns dos quais previam a ratificação da Convenção (Nº 169), que foi finalmente ratificada em 14 de setembro de 2007.

OUTRAS CATEGORIAS PARTICULARES DE TRABALHADORES

Na maior parte dos casos, as normas internacionais do trabalho têm um valor universal e aplicam-se a todos os trabalhadores e a todas as empresas. Algumas normas mencionadas anteriormente dizem respeito a indústrias específicas como o trabalho a bordo de embarcações marítimas. Outras tratam de questões relacionadas com o trabalho em setores muito específicos da atividade económica (plantações, hotéis, restaurantes) ou dizem respeito a um grupo específico de trabalhadores (pessoal de enfermagem, trabalhadores no domicílio).

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (Nº 110) sobre as Plantações, 1958, e respetivo Protocolo de 1982

As plantações continuam a ser um setor económico importante em diversos países em desenvolvimento. Estes instrumentos dizem respeito ao recrutamento e à contratação de trabalhadores migrantes e oferecem uma proteção aos trabalhadores de plantações do ponto de vista dos contratos de trabalho, dos salários, da duração do trabalho, dos cuidados médicos, da proteção da maternidade, das indemnizações em caso de acidente de trabalho, da liberdade sindical, da inspeção do trabalho e do alojamento.

Convenção (Nº 149) sobre o Pessoal de Enfermagem, 1977

Como os serviços médicos se desenvolveram, o pessoal de enfermagem tornou-se, em diversos países, inadequado em número e em qualidade. Diversos enfermeiros e enfermeiras são trabalhadores migrantes, que são confrontados com problemas particulares. A Convenção solicita a todos os Estados que a ratificaram que tomem as medidas necessárias para assegurar ao pessoal de enfermagem uma educação e formação adequadas, bem como condições de emprego e de trabalho, incluindo perspetivas de carreira e uma remuneração compatível para atrair e para manter essas pessoas na profissão. Os enfermeiros e as enfermeiras devem beneficiar de condições no mínimo equivalentes às de outros trabalhadores do país, nomeadamente no que diz respeito à duração do trabalho, ao descanso semanal, às férias anuais remuneradas, à licença para estudos, à licença de maternidade, à baixa por doença e à segurança social.

Convenção (Nº 172) sobre as Condições de Trabalho (Hotéis e Restaurantes), 1991

O setor da hotelaria, da restauração e do turismo é um dos setores económicos que mais crescem no mundo. É também um dos setores que mais cria emprego, devido à sua elevada mão-de-obra e ao importante efeito multiplicador sobre o emprego nas outras indústrias relacionadas. No entanto, este setor é conhecido pelas suas más condições de trabalho,

o que se explica por vários fatores: fragmentação do setor com uma maioria de pequenas e médias empresas, onde a taxa de sindicalização é baixa; baixos níveis de salários e qualificações exigidos; trabalho por turnos, trabalho noturno e trabalho sazonal. Com o objetivo de melhorar as condições de trabalho destas pessoas e de as aproximar das condições prevalentes noutros setores, a Convenção prevê uma duração de trabalho razoável e contém disposições sobre as o trabalho suplementar, os períodos de repouso e as férias anuais remuneradas. Especifica, igualmente, que a compra e venda de empregos em hotéis e restaurantes são proibidas.

Convenção (Nº 177) sobre o Trabalho a Domicílio, 1996

Os trabalhadores no domicílio, cuja maioria é constituída por mulheres, são uma categoria de trabalhadores particularmente vulneráveis, geralmente devido ao caráter informal do seu estatuto e à falta de proteção jurídica de que dispõem, ao seu isolamento e ao seu fraco poder de negociação. O objetivo da Convenção é o de promover a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os outros trabalhadores assalariados, nomeadamente no que diz respeito à liberdade sindical, à proteção contra a discriminação, à segurança e saúde no trabalho, à remuneração, à segurança social, ao acesso à formação, à idade mínima de admissão ao emprego e à proteção na maternidade.

Da exploração sexual a um emprego na hotelaria

A pobreza e a falta de perspectivas de emprego conduzem adolescentes que vivem nas zonas costeiras de Madagáscar a cair na armadilha da exploração sexual comercial de crianças. Um projeto da OIT veio em auxílio dos esforços locais para combater esse flagelo, uma das piores formas de trabalho infantil. De 2014 a 2016, a OIT - em colaboração com a UNICEF - criou um projeto para permitir que os adolescentes menores que caíram nessa rede, deixassem esse meio para aprender uma profissão. Trata-se de jovens menores, na sua maioria raparigas, mas também rapazes que desempenharam o papel de "intermediários". Esses jovens fizeram, então, uma formação de três meses em hotelaria e restauração (serviço de mesa, camareiros, cozinheiros, serviço de bar), que é um setor para o qual os empregadores da região têm dificuldade em recrutar pessoal qualificado. A formação teórica foi completada por um estágio de três meses em empresas que resultou em várias contratações. Uma das beneficiárias deste programa, hoje com 22 anos, explica que caiu na rede de exploração sexual comercial entre os 15 e os 20 anos. Vinda de uma família pobre de cinco filhos, relata o seu calvário e os seus encontros por quantias irrisórias. Hoje, esta jovem mulher deixou por completo esse meio. Graças à formação, é agora empregada no restaurante do hotel. Diz-se feliz e sonha em vir a ter dentro de poucos anos a sua própria pequena loja de comida rápida (localmente designada por "*gargote*").²³

Condições de trabalho no setor da saúde

Além de promover a proteção social em matéria de saúde para todos os trabalhadores, a OIT trabalha em prol de melhores condições de trabalho para os profissionais de saúde, através de normas de trabalho setoriais e através do diálogo social. A escassez de trabalhadores qualificados no setor da saúde coincide com o aumento da esperança de vida, o recurso mais frequente a técnicas médicas especializadas e o aparecimento de novas doenças resistentes a medicamentos. Por outro lado, os hospitais e outros estabelecimentos de saúde raramente são considerados como locais de trabalho. À medida que aumenta a procura de serviços de saúde e que se manifesta a escassez de profissionais de saúde qualificados, as condições de trabalho deterioram-se e a qualidade dos cuidados de saúde ameaça ficar em risco. Esta grave escassez de trabalhadores que se verifica nos países mais pobres, é exacerbada pelos países mais ricos, que proporcionam melhores condições de trabalho para os trabalhadores migrantes da área da saúde. A OIT colabora com a OMS para fazer face a essas dificuldades, reconhecendo que os estabelecimentos de saúde são ambientes de trabalho únicos, e promovendo a melhoria das condições de trabalho, de modo a incentivar e apoiar os trabalhadores da área da saúde nos seus esforços para oferecer cuidados de qualidade às suas comunidades.

Sistema de controlo regular

Reclamações

Queixas

Liberdade sindical

Aplicação das convenções não ratificadas

Assistência técnica e formação

Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento

Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa

Iniciativa do Centenário sobre as Normas

A APLICAÇÃO E A PROMOÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

Desde há quase um século que a OIT contribui para o progresso da justiça social no mundo. Para tal, apoia-se num processo de tomada de decisões que é único no seu género entre as instituições de governação internacional. O valor do «tripartismo», princípio que está na essência do funcionamento da OIT, é largamente reconhecido e é considerado como a razão do impacto sem igual da Organização para o cumprimento dos direitos do trabalho no mundo. No entanto, se a primeira etapa para a proteção jurídica dos trabalhadores e empregadores à escala internacional é a adoção de normas do trabalho, o controlo da aplicação dessas normas não é menos importante. O sistema de controlo da OIT é multidimensional e está enraizado nas normas e princípios da Organização. Entre os vários mecanismos de controlo que existem nas organizações internacionais e regionais, o sistema particular que a OIT adotou para encorajar o respeito pelas normas do trabalho, é considerado como um dos mais elaborados e um dos mais eficazes.

Com efeito, as normas internacionais do trabalho são sustentadas por órgãos de controlo, únicos a nível internacional, que contribuem para garantir a aplicação pelos Estados das convenções que ratificam. A OIT analisa regularmente a aplicação das normas pelos Estados-membros e sinaliza os domínios nos quais podem melhorar. Se se coloca um problema relativo à aplicação das normas, a OIT procura apoiar os países em causa, nomeadamente através do diálogo social e da assistência técnica.

SISTEMA DE CONTROLO REGULAR

Quando um estado ratifica uma convenção da OIT, compromete-se a apresentar periodicamente um relatório sobre as medidas tomadas para lhe dar cumprimento. De três em três anos, os governos devem apresentar um relatório explicando as medidas que adotaram na legislação e na prática para aplicar as oito convenções fundamentais e as quatro convenções de governação que tenham ratificado; para as outras convenções, exceto aquelas que são postas de parte (ou seja, cuja aplicação já não é controlada de forma regular), devem apresentar um relatório de seis em seis anos. Podem ser solicitados relatórios sobre a aplicação das convenções a intervalos mais curtos. Os governos devem enviar um exemplar do seu relatório às organizações de empregadores e de trabalhadores que, por sua vez, podem fazer comentários sobre o assunto; estas organizações podem também enviar diretamente ao BIT os seus comentários sobre a aplicação das convenções.

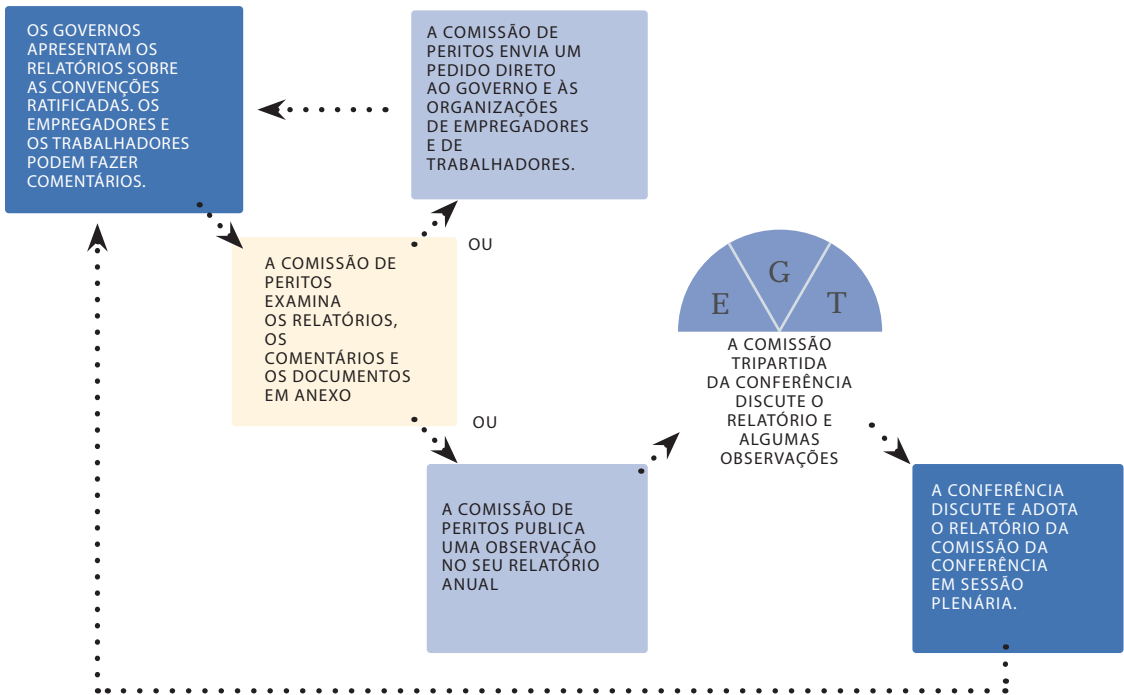
A Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações

A Comissão de Peritos foi criada em 1926, a fim de analisar os relatórios dos governos, cada vez em maior número, sobre as convenções ratificadas. Hoje, a comissão é composta por 20 eminentes juristas, nomeados pelo Conselho de Administração por um período de três anos renovável. Os peritos vêm de diferentes regiões geográficas, de diversos sistemas jurídicos e de diferentes culturas. A Comissão de Peritos deve fornecer uma avaliação imparcial e técnica da aplicação das normas internacionais do trabalho pelos Estados-membros.

A comissão formula dois tipos de comentários à posição dos governos: observações e pedidos diretos. As observações contêm os comentários sobre as questões fundamentais que a aplicação de uma determinada convenção por um Estado levanta. Estas observações são publicadas no relatório anual da comissão. Os pedidos diretos incidem sobre questões mais técnicas ou contêm pedidos de esclarecimento. Estes não são publicados no relatório, mas são comunicados diretamente aos governos a quem dizem respeito.²⁴

O relatório anual publicado pela Comissão de Peritos divide-se em três partes. A parte I é composta pelo relatório geral, que contém os comentários sobre a forma como os Estados-membros cumpriram as suas obrigações constitucionais. A Parte II contém as observações sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho e a parte III um estudo geral sobre um tema particular escolhido pelo Conselho de Administração da OIT (ver a seguir a seção sobre os estudos gerais).

O procedimento de controlo regular



A Comissão da Conferência para a Aplicação das Normas

O relatório anual da Comissão de Peritos, adotado habitualmente em dezembro, é publicado em fevereiro do ano seguinte e apresentado à sessão da Conferência Internacional do Trabalho em junho, onde é analisado pela Comissão da Conferência para a Aplicação das Normas (Comissão das Normas). Esta comissão, que é uma comissão permanente da Conferência, é composta por delegados dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, e examina o relatório nas reuniões tripartidas, extraindo um determinado número de pontos que serão objeto de debate. Os governos em questão são convidados a responder perante a Comissão das Normas e a fornecer informações sobre o ponto em debate. Com frequência, a Comissão das Normas formula conclusões, convidando os governos a tomar medidas específicas para solucionar um problema ou a aceitar missões ou uma assistência técnica do BIT. Os debates e as conclusões sobre os casos individuais examinados pela Comissão das Normas (em geral 24 casos), são publicados no seu relatório. Os casos que suscitam especial preocupação são destacados em parágrafos especiais deste relatório.

O impacto do sistema de controlo regular

Casos de progresso assinalados pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações

Desde 1964, a Comissão de Peritos assinala o número de casos de progresso em relação aos quais verificou haver alterações na legislação e na prática que melhoraram a aplicação de uma convenção ratificada. Até hoje, foram registados mais de 3000 casos (sobre os quais a Comissão expressou a sua satisfação).

Após o início da sinalização dos casos de satisfação nos seus relatórios, a Comissão de Peritos continuou a utilizar os mesmos critérios gerais. Com efeito, a Comissão de Peritos exprime a sua satisfação nos casos em que, na sequência dos comentários que formulou sobre uma dada questão, os governos tomaram medidas que conduzem a uma conformidade ainda maior com as obrigações para si decorrentes das convenções, seja através da aprovação de nova legislação, alterando a legislação existente ou mudando significativamente a política ou práticas internas. Quando exprime a sua satisfação, a Comissão indica ao governo e aos parceiros sociais em questão que, a seu ver, a questão particular está resolvida. O facto de assinalar os casos de satisfação tem um duplo objetivo:

- reconhecer formalmente que a Comissão se congratula com as medidas positivas tomadas pelos governos no seguimento dos seus comentários;
- fornecer um exemplo aos outros governos e aos parceiros sociais que se confrontam com problemas semelhantes.

O impacto do sistema de controlo regular não se limita apenas aos casos de progresso. Anualmente, a Comissão de Peritos verifica se os Estados-membros cumpriram a sua obrigação de submeter os instrumentos adotados aos seus órgãos legislativos. Mesmo que um Estado decida não ratificar uma convenção, pode decidir conformar a sua legislação com os princípios dessa mesma convenção. Os Estados-membros analisam regularmente os comentários que a Comissão de Peritos formula relativamente à aplicação de uma convenção noutros países e podem, conseqüentemente, modificar a sua própria legislação e a sua prática para evitar problemas semelhantes ou incentivar às boas práticas. No que diz respeito às convenções ratificadas, a comissão dirige frequentemente aos governos pedidos diretos, nos quais evidencia os problemas que parecem colocar-se a propósito da aplicação de uma norma, dando assim ao país

em questão o tempo necessário para reagir e resolver os problemas, antes da publicação dos comentários. O modo de funcionamento da Comissão de Peritos incentiva a concertação social, solicitando aos governos que revejam a aplicação de uma norma e que comuniquem essas informações aos parceiros sociais, que poderão igualmente transmitir informações. O diálogo social que se estabelece pode ajudar a resolver problemas e a impedir que outros surjam.

Os relatórios da Comissão de Peritos e da Comissão das Normas estão disponíveis na Internet, podendo ser consultados por milhões de pessoas. Os governos e os parceiros sociais são, pois, ainda mais encorajados a resolver os problemas que se colocam na aplicação das normas, a fim de evitar comentários críticos destes dois órgãos. A pedido dos Estados-membros, o Bureau Internacional do Trabalho disponibiliza uma assistência técnica importante para a elaboração e a revisão das legislações nacionais, de forma a que fiquem em conformidade com as normas internacionais do trabalho. Assim, os órgãos de controlo desempenham igualmente um papel importante, impedindo, a montante, que se levantem problemas relativos à aplicação das normas.

RECLAMAÇÕES

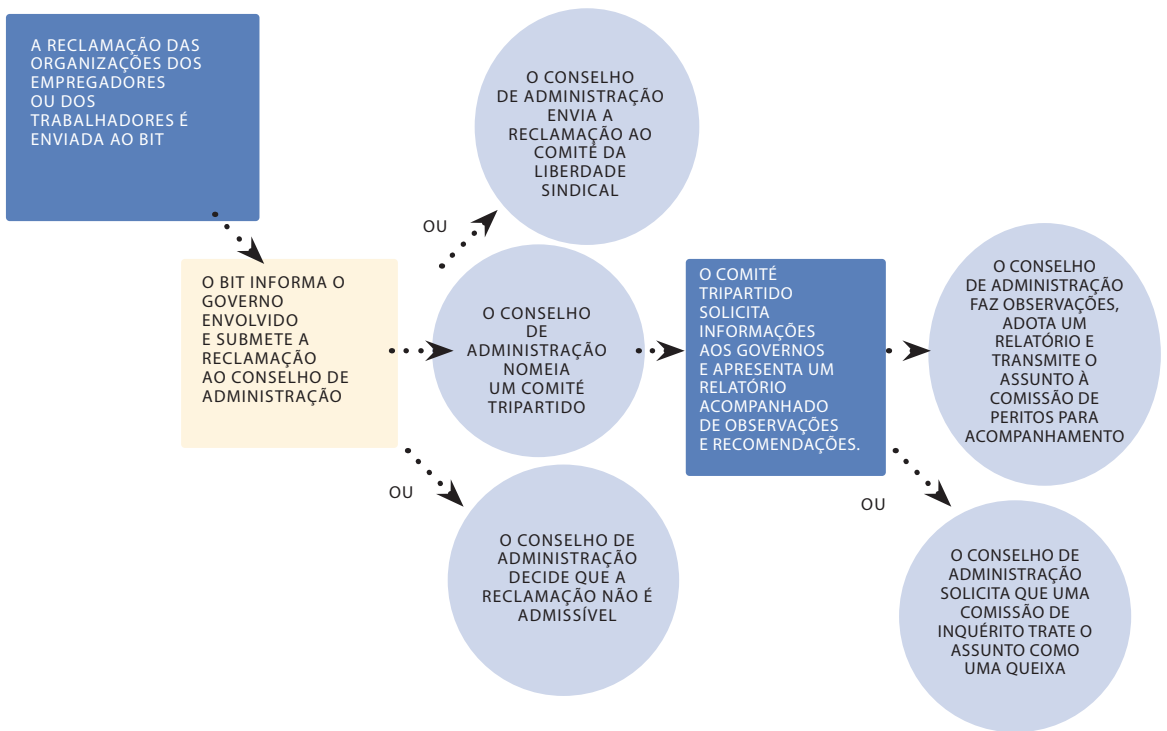
O procedimento de reclamação rege-se pelos artigos 24º e 25º da Constituição da OIT. Ele confere às organizações de empregadores ou de trabalhadores o direito de apresentarem ao Conselho de Administração da OIT uma reclamação contra qualquer Estado-membro que, na sua opinião, «não tenha assegurado, de forma satisfatória, a aplicação de uma convenção a que tenha aderido». Poderá ser criado um comité tripartido composto por três membros do Conselho de Administração, para examinar a reclamação e a resposta do governo. O relatório que este comité envia ao Conselho de Administração especifica os aspetos jurídicos e práticos do caso, avalia as informações apresentadas e apresenta as suas conclusões sob a forma de recomendações. Antes da década de 2000, se a resposta do governo não parecesse satisfatória, o Conselho de Administração tinha o direito de divulgar a reclamação recebida e a resposta dada. Nos últimos anos, os relatórios dos comités tripartidos são sempre divulgados e disponibilizados no sítio da internet da OIT. Além disso, na ausência da adoção de medidas por um governo, a Comissão de Peritos pode ser incumbida de assegurar o seguimento da questão e, nas situações mais graves, o caso pode dar origem a uma queixa, caso em que o Conselho de Administração pode decidir pela constituição de uma comissão de inquérito. Por último, quando se tratar de uma reclamação relativa à aplicação das Convenções (Nº 87 e Nº 98), a sua análise cabe geralmente ao Comité de Liberdade Sindical, em conformidade com as regras que regem as reclamações.

Quem pode apresentar uma reclamação?

As organizações de empregadores e de trabalhadores, nacionais ou internacionais, podem iniciar um processo, designado de reclamação, ao abrigo do artigo 24º da Constituição. As pessoas individuais não podem dirigir reclamações diretamente ao BIT, mas podem transmitir as informações pertinentes à respetiva organização de empregadores ou de trabalhadores.



O procedimento de reclamação



As reclamações na prática

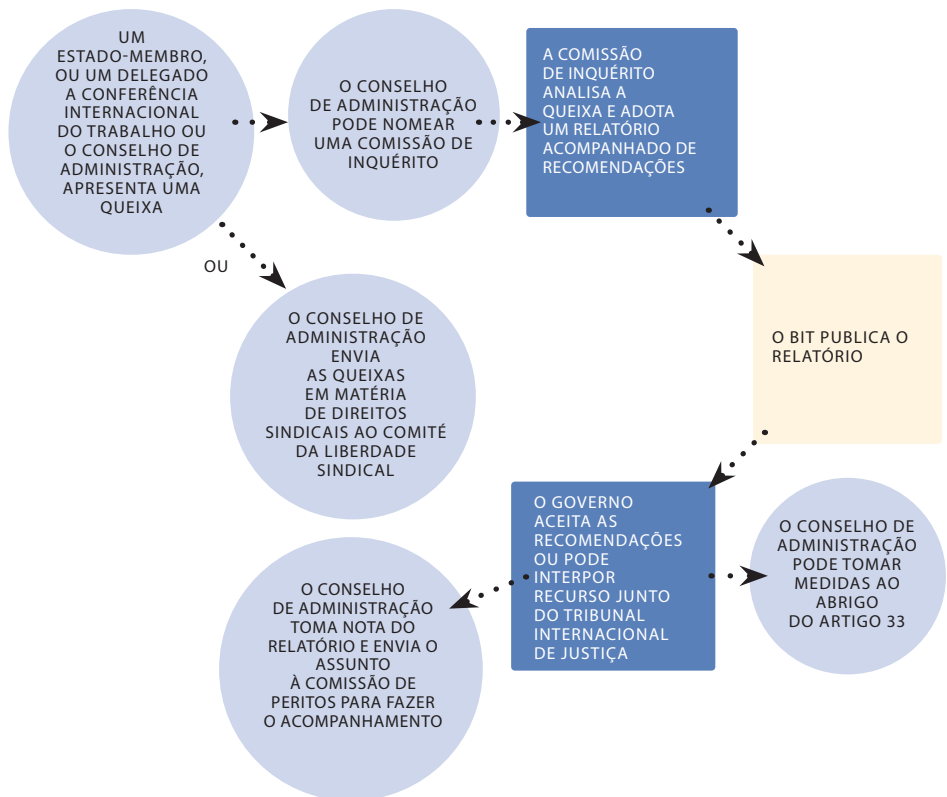
Em 1955, a Grécia ratificou a convenção (Nº 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947. Em 1994, adotou uma lei que previa descentralizar a inspeção do trabalho e colocá-la sob a alçada das administrações municipais autónomas. A Federação das Associações de Funcionários do Ministério do Trabalho da Grécia (FAMIT) apresentou uma reclamação ao BIT por esta lei violar o princípio da Convenção (Nº 81) segundo o qual a inspeção do trabalho deve estar sob a supervisão e o controlo de uma autoridade central. O comité tripartido criado para analisar a reclamação concordou e solicitou ao governo grego que alterasse a sua legislação para torná-la compatível com a convenção. Em 1998, o governo grego adotou novas leis que confiavam de novo a inspeção do trabalho a uma autoridade central. No mesmo ano, a Comissão de Peritos felicitou o governo grego pela sua diligência e a atenção particular que este tinha atribuído às recomendações feitas pelo comité tripartido.

QUEIXAS

O procedimento de queixa rege-se pelos artigos 26º a 34º da Constituição da OIT, segundo os quais um Estado-membro pode apresentar uma queixa contra outro Estado-membro que não aplique uma convenção que ambos tenham ratificado. Também podem apresentar uma queixa, um delegado à Conferência ou o Conselho de Administração em exercício. Ao receber uma queixa, o Conselho de Administração pode nomear uma comissão de inquérito, composta por três membros independentes, que tem como missão proceder a uma análise aprofundada da queixa para estabelecer os factos e formular recomendações quanto às medidas a tomar para resolver os problemas levantados. A comissão de inquérito constitui a mais alta instância de investigação da OIT e é geralmente constituída quando um Estado-membro é acusado de violações graves e repetidas e quando tiver recusado, por várias vezes, encontrar uma solução para o problema. Até hoje, foram constituídas 13 comissões de inquérito, a mais recente das quais, votada em março de 2018, no seguimento de uma queixa apresentada nos termos do artigo 26º contra o governo da República Bolivariana da Venezuela.

Quando um país se recusa a cumprir as recomendações de uma comissão de inquérito, o Conselho de Administração pode tomar medidas ao abrigo do artigo 33º da Constituição da OIT. Este artigo prevê que «se qualquer membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas quer no relatório da Comissão de Inquérito, quer na decisão do Tribunal Internacional de Justiça, consoante os casos, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência uma medida que lhe pareça adequada para assegurar a aplicação dessas recomendações». O artigo 33º foi utilizado pela primeira e única vez na história da OIT em 2000, quando o Conselho de Administração pediu à Conferência Internacional do Trabalho que tomasse medidas para levar o Myanmar a pôr fim à utilização do trabalho forçado. Em 1996, havia sido apresentada uma queixa contra este país, ao abrigo do artigo 26º da Constituição, por violação da Convenção (Nº 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930, e a comissão de inquérito que havia sido nomeada constatara «uma utilização generalizada e sistemática» do trabalho forçado nesse país.

O procedimento de queixa



As queixas na prática

Em 1957, a Polónia ratificou a Convenção (Nº 87) sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, 1948, bem como a Convenção (Nº 98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949. Quando foi declarada a lei marcial na Polónia em 1981, o governo suspendeu as atividades do sindicato Solidariedade e deteve ou expulsou muitos dos seus dirigentes e membros. Após a análise do caso pelo Comité da Liberdade Sindical, os delegados à Conferência Internacional do Trabalho apresentaram uma queixa contra a Polónia, ao abrigo do artigo 26º. A comissão de inquérito nomeada constatou graves violações das duas convenções. Com base nas conclusões desta comissão, a OIT e diversos países e organizações forçaram a Polónia a encontrar uma solução e, em 1989, o governo polaco atribuiu um estatuto jurídico ao Solidarność. Para Lech Walesa, responsável pelo Solidarność na época e, mais tarde, Presidente da Polónia, «a comissão de inquérito nomeada pela OIT após a imposição da lei marcial no [seu] país contribuiu de forma significativa para as transformações que levaram a democracia à Polónia». ²⁵

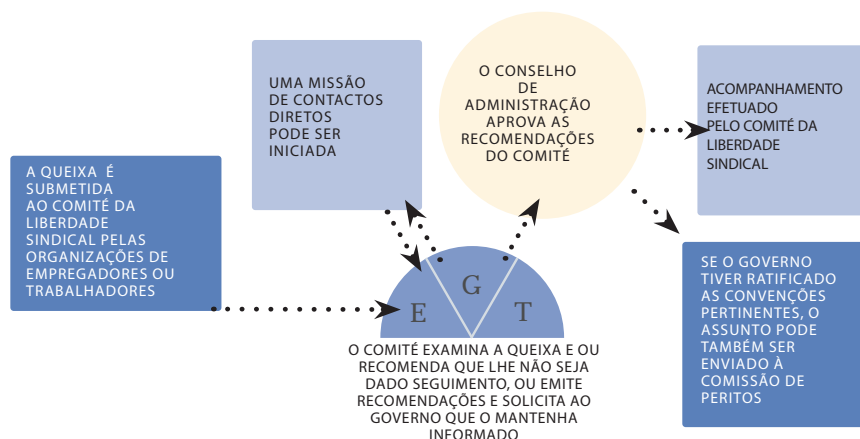
LIBERDADE SINDICAL

O Comité da Liberdade Sindical

A liberdade sindical e a negociação coletiva fazem parte dos princípios fundadores da OIT. Imediatamente após a adoção da Convenção (Nº 87) sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, e da Convenção (Nº 98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, a OIT chegou à conclusão de que estes princípios deveriam ser submetidos a outro procedimento de controlo, para garantir que eram igualmente respeitados nos países que não tivessem ratificado as convenções pertinentes. Foi por esse motivo que, em 1951, foi instituído o Comité da Liberdade Sindical, a fim de analisar as queixas relativas a violações dos princípios da liberdade sindical, ainda que o Estado em causa não tivesse ratificado as convenções pertinentes. As queixas são apresentadas por organizações de trabalhadores ou de empregadores contra um Estado-Membro. O Comité da Liberdade Sindical está estabelecido no seio do Conselho de Administração. É composto por um presidente independente, por três representantes dos governos, três representantes dos empregadores e três representantes dos trabalhadores. Se considerar a queixa aceitável, determina os factos, abrindo um diálogo com o país envolvido. Se concluir que houve violação das normas ou dos princípios relativos à liberdade sindical, prepara um relatório que submete ao Conselho de Administração e formula as suas recomendações sobre a forma de resolver a situação. O governo é, em seguida, convidado a dar conta da aplicação destas recomendações. Se o país tiver ratificado os instrumentos pertinentes, o caso pode ser remetido à Comissão de Peritos no que diz respeito aos aspetos legislativos. O Comité pode igualmente optar por propor uma missão de contactos diretos com o governo em questão, de forma a lidar diretamente com os responsáveis governamentais e os parceiros sociais através do diálogo. Desde a sua criação, há quase mais de 60 anos, o Comité da Liberdade Sindical examinou mais de 3300 casos. Mais de 60 países, dos 5 continentes, tomaram medidas no seguimento de recomendações formuladas pelo Comité, informando-o, em seguida, de uma evolução positiva da situação em matéria de liberdade sindical ao longo das últimas décadas.²⁶



O procedimento em matéria de liberdade sindical



O Comité da liberdade sindical: um procedimento inovador no direito internacional

O parágrafo 14 do procedimento especial para a análise de queixas de violação da liberdade sindical estipula que «o mandato do Comité consiste em determinar se, na prática, qualquer legislação ou prática particular está em conformidade com os princípios da liberdade sindical e de negociação coletiva enunciados nas convenções que regulam esses assuntos» O Conselho de Administração aprovou regularmente este mandato e, em 2009, decidiu incluí-lo na [Coletânea de Regras aplicáveis ao Conselho de Administração](#). O Comité da Liberdade Sindical não está mandatado para formular conclusões gerais sobre a situação dos sindicatos ou empregadores em um determinado país com base em generalidades vagas, mas sim para avaliar alegações específicas relativas ao respeito pelos princípios da liberdade sindical. O objetivo do procedimento do Comité não é criticar os governos, mas sim iniciar um diálogo tripartido construtivo a fim de promover o respeito pelos direitos das organizações de trabalhadores e empregadores na lei e na prática.

Para apresentar uma queixa perante o Comité, certas condições de admissibilidade devem ser cumpridas. O autor da queixa deve indicar de forma clara que pretende apresentar uma queixa ao Comité de Liberdade Sindical; a queixa deve vir de uma organização de empregadores ou trabalhadores; deve ser formulada por escrito e assinada pelo representante de um organismo habilitado a apresentar uma queixa. As Organizações não governamentais que dispõem de estatuto consultivo junto da OIT têm também o direito de apresentar queixas. Quanto ao mérito, as alegações contidas na queixa não devem ser de natureza puramente política; devem ser claramente formuladas e devidamente apoiadas em provas. Não é necessário ter esgotado todos os recursos à escala nacional, mas o Comité pode levar em conta o facto de um caso estar pendente numa jurisdição nacional. O Comité de Liberdade Sindical reúne-se três vezes por ano, durante a semana que precede as sessões do Conselho de Administração.²⁷

Mecanismos tripartidos nacionais para a prevenção e resolução de conflitos em matéria de normas internacionais do trabalho, promovidos pela OIT

Durante anos, a OIT tem promovido, na América Latina, mecanismos tripartidos nacionais para a prevenção e solução de diferendos em matéria de normas internacionais do trabalho, em particular no que diz respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva, a pedido de governos contra os quais foram apresentadas queixas ao Comitê de Liberdade Sindical. Os órgãos de controlo da OIT tomaram nota do uso desses mecanismos e / ou apoiaram a sua utilização, incentivando o BIT a continuar a promover o seu desenvolvimento adequado. Estes mecanismos revelaram-se muito úteis na prevenção e resolução de muitos litígios no domínio da liberdade de associação e constituíram, por vezes, o quadro que permitiu a celebração de convenções coletivas. A Colômbia e o Panamá criaram comissões desse tipo com resultados encorajadores. Na República Dominicana, decidiu-se criar uma mesa redonda tripartida, cujas funções compreendem a prevenção e a resolução adequadas de qualquer diferendo relacionado com a aplicação das Convenções da OIT ratificadas, com o objetivo de encontrar soluções e chegar a acordos.

A partir da experiência adquirida até à data, retêm-se os seguintes critérios para o bom funcionamento de tais comissões:

- os ministérios do trabalho devem afetar os recursos humanos e financeiros necessários para coordenar os trabalhos dos mecanismos de conciliação; deveria ser possível coordenar e convidar outros ministérios e instituições governamentais a participar de reuniões destinadas a resolver os casos em análise;
- a aceitação do mecanismo de mediação deve basear-se num acordo tripartido; as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas e o governo devem nomear um mediador/moderador nacional permanente, que tenha a confiança de todas as partes;
- as propostas de conciliação e as conclusões a serem adotadas neste procedimento devem basear-se, entre outras, nas normas internacionais do trabalho relevantes e ter em conta os comentários dos órgãos de controlo;
- é conveniente estabelecer um mecanismo de acompanhamento dos acordos celebrados a fim de reforçar a confiança das partes no mecanismo;
- é conveniente que os membros dos mecanismos de mediação recebam uma formação específica sobre as normas internacionais do trabalho e o sistema de controlo da OIT;
- o processo de conciliação deve ser gratuito e facultativo e não deve impedir o recurso aos órgãos de supervisão da OIT.

Sem dúvida, a comunidade internacional encontrou nos mecanismos de mediação mais um instrumento para fortalecer os organismos de diálogo social. "Exportar" essas comissões para além da América Latina é um desafio. A iniciativa responde a uma evolução moderna na busca permanente da plena aplicação das normas internacionais do trabalho.

APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES NÃO RATIFICADAS

Estudo geral (artigo 19º)

As normas internacionais do trabalho são instrumentos universais adotados pela comunidade internacional, que refletem os valores e princípios comuns relativos ao trabalho. Os países são livres de ratificar ou não as convenções, mas a OIT considerou que era igualmente importante acompanhar a evolução da situação nos países que não ratificaram os seus instrumentos. Nos termos do artigo 19º da Constituição da OIT, os Estados-membros devem comunicar regularmente, a pedido do Conselho de Administração, as medidas tomadas para dar seguimento às disposições de determinadas convenções ou recomendações, e apontar qualquer obstáculo que tenha impedido ou retardado a ratificação de uma dada convenção.

Com base no artigo 19º da Constituição, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações publica anualmente um estudo geral sobre a legislação e a prática nacionais dos Estados-membros relativo a certas convenções ou recomendações, selecionadas pelo Conselho de Administração. Estes estudos gerais são elaborados principalmente com base em relatórios enviados pelos Estados-membros e em informações transmitidas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores. Eles permitem à Comissão de Peritos estudar o impacto das convenções e das recomendações, analisar as dificuldades que enfrentam os governos relativamente à sua aplicação e identificar os meios de ultrapassar estas dificuldades.

Os estudos gerais mais recentes incidem designadamente sobre os seguintes temas:

- 2010 – Instrumentos relativos ao emprego
- 2011 – Instrumentos relativos à segurança social
- 2012 – Convenções fundamentais
- 2013 – Relações de trabalho na função pública e negociação coletiva
- 2014 – Instrumentos relativos à fixação dos salários mínimos
- 2015 – Direito de Associação (agricultura) e organizações de trabalhadores agrícolas
- 2016 – Instrumentos relativos aos trabalhadores migrantes
- 2017 – Instrumentos relativos à segurança e saúde no trabalho
- 2018 – Instrumentos relativos ao tempo de trabalho
- 2019 – Recomendação (Nº 202) relativa aos pisos de proteção social (a publicar)
- 2020 – Instrumentos relativos ao objetivo estratégico do emprego (a publicar)
- 2021 – Instrumentos relativos ao pessoal de enfermagem e aos trabalhadores domésticos (a publicar)

ASSISTÊNCIA TÉCNICA E FORMAÇÃO

A OIT não se limita apenas a controlar a aplicação das convenções ratificadas. Presta, igualmente, assistência técnica sob diversas formas, no âmbito da qual os funcionários do Bureau ou outros peritos apoiam os países na resolução dos problemas encontrados no domínio legislativo ou na prática, para assegurar a conformidade com as normas. A assistência técnica inclui missões consultivas e missões de contactos diretos, que permitem aos funcionários do BIT reunir com os responsáveis governamentais para discutir problemas de aplicação das normas e encontrar soluções, realizar atividades de divulgação, nomeadamente seminários e ateliês nacionais, cujo objetivo é o de aumentar a sensibilização para as normas, criar capacidades para que as partes interessadas utilizem estes instrumentos e fornecer pareceres técnicos sobre a forma de aplicar as normas em benefício de todos. O BIT apoia, igualmente, a elaboração de legislação nacional em conformidade com as normas da Organização.

Uma rede de especialistas em normas internacionais do trabalho no mundo inteiro

Muitas das atividades de assistência técnica são conduzidas pelos especialistas em normas internacionais do trabalho afetos aos escritórios da Organização em todo o mundo. Estes especialistas reúnem-se com os responsáveis governamentais, as organizações de empregadores e de trabalhadores, para prestar assistência em questões que surgem na região, a ratificação de novas convenções, a obrigação de comunicar relatórios, as soluções para as questões levantadas pelos órgãos de controlo e a apreciação dos projetos de lei de forma a assegurar a sua conformidade com as normas internacionais do trabalho.

Especialistas em normas internacionais do trabalho encontram-se em funções nas seguintes regiões:

África: Cairo, Dakar, Pretória, Yaoundé

Américas: Lima, San José, Santiago

Caraíbas: Port of Spain

Estados Árabes: Beirute

Ásia Oriental: Bangucoque

Sudeste asiático: Nova Deli

Europa Oriental e Ásia Central: Budapeste e Moscovo



Centro Internacional de Formação da OIT

O Centro Internacional de Formação da OIT, localizado em Turim, Itália, tem por mandato disponibilizar serviços de formação, aprendizagem e desenvolvimento de capacidades aos governos, organizações de empregadores, organizações de trabalhadores e a outros parceiros nacionais e internacionais, em apoio do trabalho digno e do desenvolvimento sustentável. Todos os anos, o centro organiza mais de 450 programas e projetos para cerca de 12.000 participantes provenientes de 190 países. Em particular, o centro oferece aos funcionários dos governos, empregadores, trabalhadores, juristas, juízes e docentes de direito, formação na área das normas internacionais do trabalho, bem como cursos especializados sobre normas do trabalho, melhorias da produtividade e do desenvolvimento das empresas, normas internacionais do trabalho e a globalização, bem como sobre os direitos das mulheres trabalhadoras.

O Centro de Turim também acolhe a Academia do Trabalho Marítimo, um programa de estudos especializados destinado a reforçar a capacidade dos governos, armadores e trabalhadores marítimos para implementar a Convenção do Trabalho Marítimo, 2006.

DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO E SEU SEGUIMENTO (1998)

Em 1998, a OIT criou um instrumento específico de promoção para reforçar a aplicação dos quatro princípios e direitos que considera fundamentais para a justiça social. Ao adotar a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, os Estados-membros reconheceram que, pelo simples facto de pertencerem à Organização, têm a obrigação de trabalhar para garantir certos valores fundamentais, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão. Esta obrigação existe mesmo que os países ainda não tenham ratificado as oito convenções fundamentais que afirmam esses princípios (incluindo o Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado). Por outro lado, a própria OIT tem a obrigação de prestar a assistência necessária para alcançar esses objetivos.

O ponto 5 da Declaração de 1998 sublinha que as normas do trabalho não podem ser usadas para fins protecionistas e que nada nesta Declaração e seu seguimento pode ser invocado ou utilizado para fins semelhantes; além disso, a vantagem comparativa de qualquer país não pode, de forma alguma, ser posta em causa pela presente Declaração.

Um mecanismo de seguimento da Declaração de 1998 também foi adotado ao mesmo tempo para auxiliar na definição das necessidades dos Estados quanto à melhoria da aplicação dos princípios e direitos acima mencionados. Os Estados-membros devem apresentar relatórios anuais acerca de todos os direitos fundamentais, constantes de instrumentos da OIT que não tenham ratificado. Estes relatórios são analisados pelo Conselho de Administração, cujos comentários são publicados na introdução à análise dos relatórios anuais. Este documento permite fazer o balanço sobre o estado da aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho nos países em questão. Ele descreve factos novos e tendências observadas.

A Declaração e seu seguimento têm por objetivo promover os princípios e direitos nela enunciados e facilitar a ratificação das normas fundamentais através do diálogo e da assistência técnica. Não pretende criar um conjunto paralelo de instrumentos, mas antes auxiliar os Estados-membros a respeitar plenamente os princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a ratificação de todas as convenções fundamentais, bem como do Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado. Uma vez atingido este objetivo, todos os Estados-membros estarão sujeitos ao mesmo sistema de controlo regular para estes instrumentos.

DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE A JUSTIÇA SOCIAL PARA UMA GLOBALIZAÇÃO JUSTA (2008)

Apesar da incerteza considerável no mundo do trabalho, sobre o qual pesava a turbulência financeira, a desaceleração econômica, o desemprego, a informalidade e falta de proteção social, em junho de 2008, os governos, os trabalhadores e os empregadores da Organização Internacional do Trabalho, adotaram a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, que visava reforçar a capacidade desta organização tripartida para promover a Agenda do Trabalho Digno e responder, efetivamente, aos desafios das transformações do mundo do trabalho no quadro da globalização. Trata-se da terceira maior declaração de princípios e políticas adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho desde a Constituição da OIT de 1919. Ela inspira-se na Declaração de Filadélfia, de 1944, e na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998. A Declaração sobre a Justiça Social é uma expressão da visão contemporânea da missão da OIT na era da globalização. Todos os membros da Organização devem implementar políticas baseadas nos objetivos estratégicos - emprego, proteção social, diálogo social e direitos no trabalho. Ao mesmo tempo, a Declaração destaca uma abordagem abrangente e integrada, reconhecendo que esses objetivos são «inseparáveis, interdependentes e reforçam-se mutuamente» e assegura que as normas internacionais do trabalho cumprem adequadamente o seu papel na concretização do conjunto desses objetivos.

A Declaração também sublinha a necessidade de promover a política normativa enquanto pedra angular das atividades da OIT, reforçando a sua relevância para o mundo do trabalho e assegurando que as normas cumpram de forma eficaz o seu papel na realização dos objetivos constitucionais da Organização. A Declaração estabelece igualmente que cabe a cada Estado-membro, nos termos das suas obrigações internacionais e dos princípios e direitos fundamentais no trabalho a que está sujeito, determinar o modo de atingir os objetivos estratégicos, levando em conta, entre outros, os princípios e disposições das normas internacionais do trabalho. Para além disso, a Declaração recorda que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada ou usada como vantagem competitiva legítima e que as normas do trabalho não podem ser utilizadas com objetivos protecionistas.

Por fim, a Declaração inclui um mecanismo de seguimento para assegurar os meios através dos quais a Organização apoiará os esforços dos seus membros na promoção da Agenda para o Trabalho Digno, nos quais se incluem: a análise das práticas institucionais e de governação da OIT; um sistema de debates recorrentes pela Conferência Internacional do Trabalho de forma a responder às realidades e às necessidades dos Estados-membros e avaliar os resultados das atividades da Organização; a análise por países a pedido destes, assistência técnica e serviços consultivos; o reforço das capacidades de investigação, recolha e partilha de informação.

INICIATIVA DO CENTENÁRIO SOBRE AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

A iniciativa sobre as normas é uma das sete iniciativas que foram postas em prática tendo em vista a celebração do centenário da OIT, em 2019.

O seu objetivo é duplo. Esta iniciativa tem por fim:

- reforçar a relevância das normas internacionais do trabalho através do mecanismo de exame das normas;
- consolidar o consenso tripartido sobre um sistema de controlo com autoridade reconhecida.

1. Mecanismo de exame das normas (MEN)

O MEN é um mecanismo que é parte integrante da política normativa da OIT para garantir que o conjunto de normas seja consistente e atualizado e que responda às constantes mudanças no mundo do trabalho, de forma a assegurar a proteção de trabalhadores e levar em conta as necessidades das empresas sustentáveis (ver Capítulo 1, Atualização das Normas Internacionais do Trabalho).

2. Um consenso tripartido reforçado sobre um sistema de controlo com autoridade reconhecida

A sua implementação começou em março de 2015, com um pedido do Conselho de Administração para que o Presidente da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações e o Presidente do Comité da Liberdade Sindical elaborassem um relatório conjunto sobre a interação, funcionamento e possível melhoria dos vários procedimentos de controlo decorrentes dos artigos 22º, 23º, 24º e 26º da Constituição da OIT e do mecanismo para o tratamento das queixas relativas à liberdade sindical.

Na sua sessão de março de 2017, o Conselho de Administração adotou um plano de trabalho e cronograma relativos ao sistema de supervisão, incluindo dez propostas agrupadas em quatro áreas prioritárias. As dez propostas abrangem uma vasta gama de tópicos, tais como: a relação entre os órgãos de controlo da OIT, a racionalização na apresentação dos relatórios, a troca de informações com as organizações e a segurança jurídica. O plano de trabalho está atualmente a ser implementado.

A iniciativa sobre as normas abre caminho para a atual política relativa às normas internacionais do trabalho (política normativa). Essa política visa fortalecer o papel das normas internacionais do trabalho para fazer avançar o objetivo principal da Organização, que é o de fomentar a justiça social através da promoção do trabalho digno. Para atingir esse objetivo, a política normativa orienta os esforços com vista a:

- dar uma maior visibilidade às normas internacionais do trabalho;
- aproximar-se dos constituintes, proporcionando uma assistência e uma cooperação técnicas e contribuindo para o reforço das suas capacidades.

Principais órgãos e documentos do BIT.
Notas.

4

RECURSOS

"Não nos podemos desenvolver em detrimento da justiça social. Não podemos competir sem uma base de princípios fundamentais no domínio dos direitos humanos. Se isso é verdade no seio da nossa própria sociedade, isso é verdade para o mundo no seu conjunto".

Nelson Mandela, presidente do Congresso Nacional Africano (ANC), 1994²⁸

Como esta publicação tentou demonstrar, as normas internacionais do trabalho são ferramentas importantes que permitem que a economia mundial ofereça vantagens e oportunidades para todos. Da liberdade de associação à segurança social, da luta contra o trabalho infantil à promoção da formação profissional, as normas internacionais do trabalho são garante das condições de trabalho digno, aceitável e com benefícios económicos para os países e para as empresas. O sistema de controlo garante que os países respeitem as obrigações que lhes incumbem nos termos das convenções que ratificaram e, de uma forma mais geral, que respeitem as suas obrigações, em virtude da Constituição da OIT.

O sistema das normas internacionais do trabalho continua a desenvolver-se e a fortalecer-se para responder às necessidades do mundo atual. Houve muitos casos de progresso e desenvolvimentos positivos para os quais o sistema das normas internacionais do trabalho contribuiu. Mas há ainda muito por fazer. Embora o sistema das normas internacionais do trabalho seja, acima de tudo, uma ferramenta ao serviço dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores, a população, como um todo, também tem um papel a desempenhar. Indivíduos, organizações não governamentais, empresas e ativistas podem dar a conhecer o sistema de normas internacionais do trabalho, encorajar os governos a ratificar convenções e trabalhar com as organizações de empregadores e trabalhadores respetivas para identificar os problemas que surgem na aplicação das normas. O BIT espera que esta brochura forneça um esboço de introdução às normas internacionais do trabalho, de modo a proporcionar, não apenas aos constituintes da OIT, mas também a toda a sociedade os meios de utilizar estas poderosas ferramentas para o desenvolvimento.

As páginas a seguir fornecem um resumo dos documentos mais importantes sobre as normas internacionais do trabalho e outras fontes de informação.

PRINCIPAIS ÓRGÃOS E DOCUMENTOS DA OIT

- Convenções e Recomendações
- Constituição da OIT
- Relatório da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações

Relatório anual que compreende:

Relatório Geral: comentários sobre o cumprimento por parte do Estados-membros das suas obrigações em matéria de informação, casos de progresso e relação entre as normas internacionais do trabalho e o sistema multilateral (Relatório III (parte 1A)).

Observações: comentários sobre a aplicação, por parte dos Estados, das convenções que ratificaram (Relatório III (parte 1A)).

Estudo geral: análise da legislação e práticas nacionais num determinado domínio de Estados-membros que ratificaram ou não as convenções relevantes (Relatório III (parte 1B)).

- Relatório da Comissão das Normas

Relatório que compreende:

Relatório Geral

Análise de casos individuais

Disponível sob a forma de relatório provisório da Conferência Internacional do Trabalho e publicado separadamente dos trabalhos da Conferência.

- Relatório do Comité da Liberdade Sindical
Publicado três vezes por ano, nos documentos do Conselho de Administração e no Boletim oficial do BIT.
- Relatórios das comissões de inquérito (artigo 26º)
Publicados nos documentos do Conselho de Administração e no Boletim oficial.

Todos os documentos supramencionados estão disponíveis na base de dados NORMLEX no seguinte endereço: <http://www.ilo.org/normlex>.

- Documentos do Conselho de Administração, inclui os documentos da Secção de questões jurídicas e das normas internacionais do trabalho.
Disponíveis no seguinte endereço: www.ilo.org/gb/lang--fr/index.htm.
- Documentos da Conferência Internacional do Trabalho: inclui os relatórios preparatórios com vista à adoção das convenções e recomendações.
Disponíveis no seguinte endereço: www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang--fr/index.htm.
- Documentos elaborados no âmbito do seguimento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
Disponíveis no seguinte endereço:
www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/annualreports/lang--fr/index.htm.

Os documentos da OIT estão também disponíveis nos escritórios externos e nas bibliotecas depositárias.

Seleção de publicações

Está disponível na página da OIT sobre as normas internacionais do trabalho uma seleção de publicações sobre os temas das normas e do sistema de controlo. Essas publicações cobrem nomeadamente os seguintes temas:

- Obras gerais sobre as normas internacionais do trabalho
- Ação normativa e sistema de controlo da OIT
- Liberdade sindical e negociação coletiva
- Trabalho infantil e trabalho forçado
- Trabalhadores e trabalho marítimo
- Proteção da maternidade
- Economia informal
- Comércio e direitos dos trabalhadores
- Administração e Inspeção do trabalho
- Igualdade de tratamento

- Consultar o sítio internet das normas do trabalho na parte "Publications" no seguinte endereço:
www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/lang--fr/index.htm.

Recursos na Internet

- NORMLEX é uma base de dados trilingue (francês, inglês, espanhol) que reúne informações sobre as normas internacionais do trabalho (como informações sobre as ratificações, as obrigações de apresentar relatórios, comentários dos órgãos de controlo da OIT, etc.), bem como sobre legislações nacionais relativas ao trabalho e à segurança social. A NORMLEX foi concebida com o objetivo de fornecer informações completas e fáceis de utilizar sobre estes temas.

NATLEX é uma base de dados trilingue (francês, inglês, espanhol) – para além de numerosos textos na sua língua de origem sobre direito do trabalho, segurança social e direitos humanos, reúne cerca de 90 000 registos de legislação de 196 países e mais de 160 territórios, províncias e outras circunscrições administrativas.

Estas bases de dados estão disponíveis no sítio internet das Normas Internacionais do Trabalho no seguinte endereço:

www.ilo.org/normes

NOTAS

1. BIT, Déclaration d'intention de Guy Ryder, Diretor-Geral da OIT, Genebra, 2016.
2. BIT, Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2018, Genebra, 2018.
3. BIT, Emploi et questions sociales dans le monde – Une économie verte et créatrice d'emplois, Genebra, 2018. IIES (Institut international d'études sociales), World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric, Genebra, BIT, 2013. Resumo em francês: «Rapport sur le travail dans le monde 2013: restaurer le tissu économique et social».
4. BIT, Transição da economia informal para a economia formal, relatório V (2), Conferência Internacional do Trabalho, 103ª sessão, Genebra, 2014.
5. Ver <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--fr/index.htm>.
6. IIES (Institut international d'études sociales), La dimension sociale des accords de libre-échange, BIT, 2013. Ver também C. Doumbia-Henry e E. Gravel, «Accord de libre-échange et droits des travailleurs: évolution récente», Revue internationale du Travail, vol. 145, no 3, pp. 211-234, 2006.
7. CSI (Confederação Sindical Internacional), Rapport annuel des violations des droits syndicaux, 2017.
8. BIT e IFC (Sociedade Financeira Internacional), Better Work Jordan Annual Report 2017: An industry and compliance review.
9. Resumo com base em T. El-Rayyes, Multi-employer collective bargaining in Jordan: The case of the garment industry, a aguardar publicação.
10. BIT, Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage, Genebra, 2017. Resumo em francês: «Estimations mondiales de l'esclavage moderne: travail forcé et mariage forcé».
11. BIT, Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016, Genebra, 2017. Resumo em francês: «Estimations mondiales du travail des enfants: résultats et tendances, 2012-2016».
12. Understanding Children's Work (UCW), Understanding the Brazilian success in reducing child labour: Empirical evidence and policy lessons, Roma, 2011.
13. M. Oelz, S. Olney e M. Tomei, Igualdade salarial - Um guia introdutório, Genebra, BIT, 2013.
14. BIT, «Point sur les éléments clés constituant l'Agenda global pour l'emploi», doc. GB.286/ESP/1 (Rev.), 286ª sessão do Conselho de Administração, Genebra, março, págs. 5-6.
15. BIT, Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir, rapport IV (1), p. 6, Conférence internationale du Travail, 91e session, Genebra, 2003. Voir aussi Banque mondiale, Rapport sur le développement dans le monde 2005: un meilleur climat de l'investissement pour tous, págs. 137-140.
16. Ver Rapport final de la Réunion tripartite d'experts chargés d'examiner la convention (nº 158) sur le licenciement, 1982, e la recommandation (nº 166) sur le licenciement, 1982 (Genebra, 18-21 avril 2011). Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_165187.pdf; e a decisão relativa à sexta questão da ordem de trabalhos: Rapport et résultats de la Réunion tripartite d'experts chargés d'examiner la convention (nº 158) et la recommandation (nº 166) sur le licenciement, 1982. Disponível em https://www.ilo.org/gb/decisions/GB312-decision/WCMS_168572/lang--en/index.htm.
17. Ver a página do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho 2018 em <https://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--fr/index.htm>.
18. M. Humblet e R. Silva, Des normes pour le XXIe siècle: sécurité sociale, Genebra, BIT, 2002.
19. BIT, Relatório Mundial sobre Proteção Social 2017-2019: Proteção social universal para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Genebra, 2017, p. 36. Ver também o anexo IV, quadro B.5 do relatório.
20. BIT, ILO Global estimates on migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology. Resumo em francês: «Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleurs migrants: résultats et méthodologie», Genebra, 2015.
21. BIT, Migration de main-d'œuvre: nouvelle donne et enjeux de gouvernance, relatório IV, Conferência Internacional do Trabalho, 106ª sessão, Genebra, 2017.
22. Ver <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--fr/index.htm>.
23. Ver o sítio da internet do Departamento das políticas setoriais (SECTOR) do BIT, setor hotelaria, turismo, restauração. Disponível em <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/hotels-catering-tourism/lang--fr/index.htm>.
24. Ver Manual de procedimentos relativos às convenções e recomendações internacionais do trabalho, edição revista, Genebra.
25. BIT, Promoting better working conditions: A guide to the international labor standards system, Escritório da OIT., Washington, DC, 2003, p. 29.
26. É. Gravel, I. Duplessis e B. Gernigon, Le Comité de la liberté syndicale: quel impact depuis sa création?, Genebra, BIT, 2001.
27. Ver La liberté syndicale – Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale, sexta edição, 2018. Disponível em https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632961/lang--fr/index.htm.
28. N. Mandela, «Justice sociale: une lutte permanente», Regards sur l'avenir de la justice sociale: mélanges à l'occasion du 75e anniversaire de l'OIT, Genebra, BIT, 1994, p. 198.

As convenções e as recomendações da Organização Internacional do Trabalho estabelecem o quadro jurídico internacional que permite garantir a justiça social no atual contexto da globalização da economia. Adotadas por representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores, as normas internacionais do trabalho cobrem uma vasta gama de temas, incluindo a liberdade sindical e a negociação coletiva, o trabalho forçado, o trabalho infantil, a igualdade de oportunidades e de tratamento, as consultas tripartidas, a administração e a inspeção do trabalho, a política de emprego e a promoção do emprego, a orientação e a formação profissional, a segurança no emprego, a política social, os salários, o tempo de trabalho, a segurança e saúde no trabalho, a segurança social, a proteção da maternidade, os trabalhadores migrantes, marítimos, pescadores, trabalhadores portuários, povos indígenas e tribais, e outras categorias específicas de trabalhadores. A OIT dispõe de um sistema de controlo único que garante que as normas internacionais do trabalho são aplicadas.

Destinada a um público alargado, esta brochura oferece uma introdução às normas internacionais do trabalho, examinando a sua importância no contexto atual da globalização da economia. A brochura identifica os temas tratados pelas normas e a forma como a aplicação destas é assegurada e controlada. No final, contém indicações que permitem encontrar informações complementares sobre as normas internacionais do trabalho.

