

# PROMOÇÃO DO DIÁLOGO SOCIAL : RATIFICAR E APLICAR A CONVENÇÃO 144

## CONVENÇÃO N°144 SOBRE AS CONSULTAS TRIPARTIDAS RELATIVAS ÀS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO, 1976

Seminário de formação sobre os comportamentos e as técnicas de diálogo social, negociação e concertação

Bissau, 27 e 28 de Agosto de 2002

### A OIT e o Tripartismo

Desde que foi criada, em 1919, a OIT promoveu a cooperação entre as organizações de empregadores e de trabalhadores e dos governos para a realização da justiça social. Estes três parceiros participam em todas as discussões e à tomada de decisão quanto a regulamentação internacional dos assuntos relativos ao trabalho em vista a contribuir a assentar os alicerces duma "paz universal e duradoura" e à promoção do trabalho decente para todos. Esta estrutura tripartida faz a especificidade da OIT dentro do sistema das Nações Unidas.

Para que seja eficaz e significativa, a cooperação tripartida não pode existir unicamente ao nível internacional, também tem que se aplicar à nível nacional. A constituição da OIT prevê desta forma uma verdadeira implicação das organizações de empregadores e de trabalhadores no que diz respeito à adopção e supervisão das normas internacionais do trabalho (isto é as convenções e recomendações), e ainda por cima a maior parte desses instrumentos permite-lhes de ter um papel na aplicação à nível nacional. Também existem convenções e recomendações que promovem as consultas tripartidas ao nível nacional.

|  |   |
|--|---|
| <b>Índice...</b>                             |   |
| <i>Significação da Convenção 144</i> _____   | 2 |
| <i>Porquê ratificar e aplicar ?</i> _____    | 5 |
| <i>Perguntas frequentes</i> _____            | 6 |
| <i>Como é que a OIT pode ajudar ?</i> _____  | 7 |
| <i>Fontes de informação adicionais</i> _____ | 8 |
| <i>Lista dos contactos na OIT</i> _____      | 9 |
| <i>O texto da Convenção 144</i> _____        | 9 |

Há três instrumentos importantes que fazem a promoção do tripartismo. Em 1976, a Conferência Internacional do Trabalho adoptava a Convenção 144 sobre as consultas tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho. A OIT adoptava na mesma altura a Recomendação 152 sobre as consultas tripartidas relativas às actividades da Organização Internacional do Trabalho, 1976. A Recomendação 113 sobre as consultas ao nível industrial e nacional, 1960, constitui um outro instrumento importante na promoção do tripartismo.

A Convenção 144 exige que haja consultas eficazes entre o governo, os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores à todas as etapas das actividades normativas da OIT desde a formulação da ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho até a denúncia das convenções da OIT.

### Uma prioridade

O objectivo da Convenção 144 é de fazer a promoção do tripartismo e do diálogo social assegurando-se que as organizações de empregadores e de trabalhadores estão implicadas em todas as etapas das actividades normativas da OIT. Por isso, a OIT designou a ratificação e aplicação da Convenção 144 como sendo uma prioridade. A Convenção 144 já foi largamente ratificada em todas as regiões. Em muitos países revelou-se ser instigadora dum diálogo social coroado com sucesso em questões mais amplas do que essas inicialmente previstas pela convenção.

**CONVENÇÃO 144 – uma visão global**

1. Implementação de determinados processos que garantem consultas eficazes em conformidade com a prática nacional.
2. Definição das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.
3. Participação de representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores em pé de igualdade.
4. Apoio administrativo e formação dos participantes.
5. Questões que abrangem as consultas e normas internacionais do trabalho
6. Relatório sobre o funcionamento dos processos

ocorridas desde a submissão dos instrumentos já modificaram as perspectivas de ratificação ou aplicação.

4. **Relatório apresentado a OIT sobre as convenções ratificadas.** Na sequência da ratificação duma convenção, os estados membros têm a obrigação de apresentar regularmente um relatório respeitante à sua implementação no plano jurídico e prático. As organizações de empregadores e de trabalhadores têm de ser consultadas antes que o relatório sobre as convenções ratificadas seja finalizado e entregue à OIT.
5. **Proposta para a denúncia de convenções ratificadas.** Quando se considerar a hipótese de denunciar uma convenção, o governo terá a obrigação de consultar as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores antes de tomar a decisão final.

## Significação da Convenção 144

### Qual é o objecto das consultas ?

#### *Cinco questões específicas à OIT*

A convenção menciona cinco questões precisas que têm de ser objecto de consultas. Estas questões cobrem cada uma das etapas das actividades normativas da OIT, e são :

1. **Pontos inscritos na agenda da Conferência.**  
O que inclui as respostas dos governos aos questionários sobre os pontos constantes na ordem do dia e os comentários dos governos sobre os projectos de texto. O governo é responsável pelo conteúdo definitivo das respostas e dos comentários.
2. **Submissão às autoridades nacionais das convenções ou recomendações recentemente adoptadas com vista na sua ratificação ou aplicação.** É requerido pela Constituição da OIT e tem que ser empreendido em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores.
3. **Reexame de convenções não ratificadas e de recomendações** de forma a promover a sua ratificação ou aplicação. Este reexame tem de intervir "com intervalos adequados" determinados pela prática nacional e dá a possibilidade de avaliar se as evoluções

#### *Outras questões podendo ser objecto de consulta*

Embora a Convenção 144 exija consultas sobre questões específicas relativas às actividades normativas da OIT, a Recomendação 152 sugere, outros pontos relacionados à OIT e também susceptíveis de ser objecto de consultas, como por exemplo :

- ◆ Actividades de cooperação técnica da OIT ;
- ◆ Resoluções e conclusões das conferências e reuniões da OIT ;
- ◆ Promoção e melhor conhecimento das actividades da OIT.

### Qual é o método de consulta tripartida requerida ?

#### *Consultas eficazes e significativas*

As consultas requeridas têm por objectivo ajudar o governo a tomar decisões sobre questões específicas relativas às actividades normativas da OIT. Embora seja muito mais do que uma simples obrigação de informação, a consulta não implica desencadear um processo de negociações com o objectivo de chegar a um acordo. O objectivo da operação é de se assegurar que a voz dos interessados, no caso presente as organizações

de empregadores e de trabalhadores, será ouvida pelo governo *antes* que as decisões sejam tomadas.

### **Com as organizações representativas**

As organizações representativas são organizações de empregadores e de trabalhadores independentes gozando do direito à liberdade sindical. Não são apenas as maiores organizações que têm de ser consultadas mas sim todas essas que representam parte significativa da opinião em relação à questão objecto de discussões. A decisão do governo relativamente às organizações que têm de ser consultadas deve ser tomada de boa fé. Estas organizações escolhem livremente os seus representantes durante as consultas.

### **Igualmente representados**

As organizações de empregadores e de trabalhadores são representados *em pé de igualdade*. Isto não implica igualdade numérica mas trata-se de se assegurar que os pontos de vista de cada grupo beneficie da mesma consideração.

### **O governo é responsável pela decisão final**

Os processos de consulta podem ter por objectivo alcançar um consenso, não é contudo uma necessidade. Todas as partes têm de ser ouvidas mas cabe ao governo tomar a decisão se o consenso não for atingido. Todavia, as organizações de empregadores e de trabalhadores não estão ligadas pela decisão ou posição final adoptada pelo governo e podem comunicar suas opiniões e os seus comentários directamente à OIT.

### **Quais são os processos de consulta requeridos ?**

#### **A escolha é deixada à cada país**

A convenção concede uma liberdade considerável aos governos para determinar as formas mais apropriadas de consulta, de acordo, evidentemente, com as organizações de empregadores e de trabalhadores. Não é necessário que seja criado um tipo particular de instituição. Procedimentos formais, informais,

permanentes ou *ad hoc* podem ser utilizados. Pode-se também utilizar uma combinação de vários procedimentos. Algumas das opções a considerar são :

- ◆ uma comissão especialmente instituída para tratar das questões relativas às actividades da OIT ;
- ◆ um organismo dotado duma competência geral no campo económico e social ou em matéria de trabalho ;
- ◆ um certo número de organismos dotados de uma responsabilidade especial para determinados assuntos (por exemplo : assuntos marítimos, saúde e segurança em ambiente de trabalho e segurança social) ;
- ◆ comunicações escritas ;
- ◆ reuniões e comissões *ad hoc* ;

A maior parte do tempo, as consultas decorrem num meio institucional. A forma mais divulgada é aquela que se encontra no seio dum organismo especialmente competente para os assuntos da OIT. Nalguns países, tais comissões existiam antes da ratificação da Convenção 144 (por exemplo na Dinamarca e na Suécia). Noutros países, comissões especializadas foram criadas com o objectivo de ratificar a convenção ou na sequência desta. Foi o que aconteceu no Egipto, na Estónia, nos Estados Unidos, no Malawi e no Uruguai. Debates relativos às normas internacionais do trabalho ou à actividades da OIT também podem decorrer no seio dum organismo consultivo competente em matéria económica, social ou do trabalho como é o caso no Lesotho e na Namíbia. As consultas também podem ter lugar através de comunicações escritas, por exemplo no México, na Nova Zelândia e na Turquia). Na prática, recorre-se à uma combinação de procedimentos institucionais e de comunicações escritas.

O governo de Trinidad & Tobago estabeleceu em 1996 uma comissão tripartida com um nome inspirado da Convenção 144 : “*The ILO 144 Tripartite Consultations Committee*”. Entre os seus membros fazem parte peritos em matéria económica, social e do trabalho, um

dos quais faz parte actualmente do Conselho de Administração da OIT. A comissão, que se reúne regularmente numa base mensal, assim como as subcomissões, procedem a uma análise da legislação e da prática nacional referindo-se nas convenções consideradas para ratificação. Por exemplo, foi o que foi feito recentemente com as convenções 138 e 182 sobre o trabalho infantil. No momento dos debates, a Comissão conduziu consultas com os principais actores com o fim de recolher pareceres sobre a ratificação e aplicação das convenções. No caso da Convenção 149 sobre o pessoal enfermeiro, a Comissão contactou os representantes do pessoal enfermeiro das várias instituições. A Comissão mantém igualmente laços com os peritos e pessoal recursos pertinentes nos seus debates. Por exemplo, aquando o exame da *Compilação das directrizes práticas do BIT sobre o HIV/SIDA e o mundo do trabalho*, peritos foram convidados a fim de formular recomendações relativas a compilação. No momento de estabelecer a ordem do dia, a Comissão tem em conta os desenvolvimentos em termos de política normativa, tais como as recomendações do Conselho de Administração sobre as normas pertinentes em Trinidad & Tobago.

### **Com que frequência as consultas deveriam ter lugar ?**

#### ***Pelo menos uma vez por ano***

As consultas deveriam ter lugar pelo menos uma vez por ano, mas a frequência exacta deve ser decidida de comum acordo entre o governo e as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores. Devem decorrer frequentemente de forma a assegurar que as questões alvo do debate sejam consideradas de forma adequada. Todas as questões que abrangidas na Convenção 144 não precisam de ser examinadas todos os anos. Por exemplo, os debates sobre o reexame das convenções não ratificadas e as propostas de denúncia das convenções ratificadas serão raros. O governo, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores podem pedir a abertura de consultas.

### **Quem é responsável pelo apoio administrativo ?**

#### ***Cabe ao governo fornecer o apoio administrativo.***

O apoio administrativo para aplicar a convenção compreende a colocação de locais de reunião, a correspondência e o apoio de um secretariado. Em muitos países este apoio é fornecido pelo Ministério competente para as questões do trabalho.

### **Algumas disposições deveriam ser tomadas a fim de assegurar uma formação ?**

#### ***Quando necessário, a formação deverá ser dada.***

A Convenção 144 não menciona exigências específicas em termos de formação, mas estipula que acordos adequados devem ser tomados entre o governo e as organizações representativas para o financiamento da formação necessária aos que participam nos procedimentos de consulta.

Recentemente, em Espanha, nos Estados Unidos, no México e na Noruega uma formação específica não foi considerada necessária visto que os representantes do empregadores e dos trabalhadores têm uma grande experiência dos assuntos da OIT. Noutros países onde a formação foi julgada necessária, como aconteceu na Austrália, na Áustria, na Islândia ou em Suécia, pode-se acordar que a formação dos participantes as consultas seja a cargo das respectivas organizações.

### **É necessário produzir um relatório anual sobre as consultas ?**

#### ***O Governo consulta e decide***

Após ter consultado as organizações representativas, o governo decidirá a produção dum relatório sobre o funcionamento dos procedimentos de consulta. De outro modo não existem prescrições quanto à forma precisa deste relatório anual.

## Porquê ratificar e aplicar ?

- ◆ permite de tomar decisões mais objectivas e mais representativas porque têm em conta as opiniões dos interessados ;
- ◆ estimula a cultura de diálogo social, uma maior confiança e pode levar a um tripartismo e à um diálogo social no que respeito assuntos económicos e sociais mais amplos ;
- ◆ favorece a apropriação das decisões pelos parceiros, o que pode favorecer a aplicação ;
- ◆ promove uma boa governação ;
- ◆ conduz a uma melhor aplicação das outras convenções e recomendações ;
- ◆ permite o debate de questões de aplicação das convenções e dos princípios, reduzindo assim a necessidade de abordar o assunto perante os órgãos de supervisão da OIT ;
- ◆ demonstra o envolvimento do governo em relação aos valores de base da OIT.

O Malawi ratificou a Convenção 144 em 1986. Por consequência, as consultas tripartidas e o diálogo social em geral têm sido influenciado positivamente. Isso contribui à ratificação e a uma melhor aplicação das convenções fundamentais da OIT nesse país. O quadro institucional implementado contribui à extensão do diálogo social ao nível nacional sobre questões sociais e económicas influenciando a reorganização dos procedimentos tripartidos gerais. Uma outra consequência positiva foi a promoção da igualdade dos géneros no próprio seio das sessões da comissão tripartida do trabalho responsável de aconselhar sobre questões respeitantes à OIT. Segundo a lei estabelecendo este mecanismo de consulta, pelo menos uma mulher tem de ser designada para representar cada uma das três partes. Mais exemplos do progresso que pode realizar o diálogo social graças ao estabelecimento dum mecanismo de consulta tripartida segundo a Convenção 144 podem ser tirados das experiências da Indonésia, do El Salvador, das Filipinas e do Uruguai.

## Que vantagens potenciais pode trazer a ratificação às organizações de empregadores e de trabalhadores ?

- ◆ as organizações de empregadores e de trabalhadores são mais regularmente informadas e de forma mais completa sobre as opiniões e propostas do governo sobre as questões relativas à OIT ;
- ◆ os governos são mais conscientes dos pontos de vista, das necessidades e dos interesses das organizações de empregadores e de trabalhadores, são assim mais susceptíveis de integrar esses dados na tomada de decisão relativo a assuntos mais exaustivos do que aqueles definidos na Convenção 144 ;
- ◆ é um reconhecimento público do trabalho democrático empreendido ;
- ◆ graças à experiência nos procedimentos de consulta, as organizações de empregadores e de trabalhadores melhoram a sua capacidade de comunicação, de defesa das opiniões de seus membros e de cooperação com o governo ;
- ◆ as organizações de empregadores e de trabalhadores são mais visíveis e influentes tornando-se assim mais atractivas para membros potenciais. No final, isto poderia aumentar a sua representatividade ;
- ◆ as organizações de empregadores e de trabalhadores aumentam a sua influência sobre a política social a nível nacional e internacional ;
- ◆ as organizações de empregadores e de trabalhadores podem influenciar e enriquecer os relatórios da OIT, em particular no que diz respeito as convenções colectivas e as aplicações práticas.

## O que podem fazer as organizações de empregadores e de trabalhadores para promover a ratificação ?

- ◆ **Sensibilização :** Organizar reuniões dos dirigentes e dos membros da organização para debater dos benefícios potenciais da ratificação e coordenar acções de promoção.

- ◆ **Lobby** : Redigir cartas, distribuir este folheto e organizar reuniões com as autoridades governamentais, os parlamentares, os membros dos partidos políticos e os responsáveis do ministério do trabalho para lhes propor a ratificação e descrever os benefícios decorrendo da ratificação.
- ◆ **Colaboração e implicação dos meios de comunicação social** : Informar e mobilizar a comunicação social para que participem no processo visando a ratificação. Dar a conhecer mais largamente os benefícios resultando da ratificação por meio de artigos, entrevistas, etc.
- ◆ **Propor consultas concretas** : Encorajar as consultas tripartidas que demonstram que as organizações de empregadores e de trabalhadores trazem uma mais valia e que existem vantagens em consultá-las, pode preparar as bases para a ratificação da Convenção 144.
- ◆ **Acções coordenadas** : Quando apropriado, organizar acções conjuntas entre as organizações de empregadores e de trabalhadores .

## Perguntas frequentes

### ***É requerida um forma precisa de consulta ? É necessário instalar uma instituição tripartida ?***

A formulação muito flexível da Convenção 144 e da Recomendação 152 concede a escolha dos procedimentos de consulta aos Estados membros. Não é necessário instalar uma instituição tripartida permanente.

### ***A consulta implica uma negociação ?***

A consulta diferencia-se da negociação. A negociação implica debates entre as partes com interesses diferentes ou contraditórios com vista em chegar a um acordo. As consultas requeridas pela Convenção 144 não impõem necessariamente a procura de um acordo mas visam sobretudo em ajudar as autoridades competentes a tomarem decisões fundamentadas.

### ***Os procedimentos de consulta são fixados de maneira permanente ?***

Não, podem ser alterados pelo governo após consulta com as organizações representativas. Todas as partes podem sugerir uma alteração dos procedimentos.

### ***A Convenção 144 exige consultas respeitantes às questões de política social e económica ?***

A Convenção 144 visa unicamente as consultas nacionais tripartidas sobre as actividades normativas da OIT como a ratificação e a aplicação das normas internacionais do trabalho.

### ***A aplicação da Convenção 144 implica custos financeiros importantes ?***

O custo financeiro é relativamente baixo. O único custo para o governo é de assegurar o apoio administrativo dos procedimentos previstos pela convenção. Caso a formação for necessária não é só da alçada do governo de financiar esta formação. Quando as consultas se desenrolam já numa estrutura existente, é verosímil que nenhum custo suplementar será incorrido.

### ***A aplicação implica modificações na legislação nacional ?***

A não ser que existem obstáculos constitucionais ou medidas legislativas contrárias à Convenção 144 (pouco provável), a sua aplicação não requer que o governo legisle. Pode ser aplicada tão por meio do direito consuetudinário ou da prática como pela adopção de leis e de regulamentos. Por exemplo, no Brasil, na Nova Zelândia, em Portugal e no Sri Lanka as consultas requeridas pela Convenção 144 são conduzidas sem que nenhuma disposição particular de direito interno as reja.

### ***De que modo a Convenção 144 pode servir para a promoção da igualdade dos géneros ?***

As partes podem assegurar-se que os votos das mulheres e dos homens são, tanto uns com os outros, considerados durante as consultas. A representação das mulheres como a dos homens poderia ser estimulada durante as consultas e as questões específicas aos homens e as mulheres examinadas por ocasião dessas consultas. No momento da criação de uma nova estrutura ou no caso de já existir uma, medidas poderão ser

tomadas para garantir uma igualdade dos géneros no seio da instituição.

**A ratificação da Convenção 87 sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical é um requisito para a ratificação da Convenção 144 ?**

Não, não é um requisito mas é fundamental que os representantes dos empregadores e dos trabalhadores gozem do direito à liberdade sindical, condição essencial para uma consulta tripartida eficaz. Para que as consultas sejam significativas, elas têm que decorrer em condições possibilitando a expressão livre e independente das organizações representativas. Convém lembrar que todos os Estados membros, que eles tenham ou não ratificado a Convenção 87, assumem o princípio de liberdade sindical na sua qualidade de membro da OIT. Este princípio foi reafirmado em 1998 com a adopção da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

**É mais difícil ratificar para um Estado federal ?**

Alguns Estados federais já ratificaram a convenção, é o caso da Alemanha, do Brasil e dos Estados Unidos. As consultas requeridas decorrem à nível federal e, quando necessário à nível provincial.

**Qual é a obrigação respeitante aos relatórios ?**

O Conselho de Administração da OIT classificou a Convenção 144 dentro da categoria das convenções prioritárias. Portanto, os países que a ratificaram têm a obrigação de submeter um relatório todos os dois anos sobre as medidas empreendidas, no plano jurídico e na prática, para aplicá-la.

## Como é que a OIT pode ajudar ?

A OIT pode auxiliar os mandantes interessados pela ratificação e aplicação da Convenção 144 de várias maneiras. A OIT pode :

- ◆ permitir as organizações de empregadores e de trabalhadores e ao governo de ter uma melhor compreensão do conteúdo da

Convenção 144 e das normas internacionais do trabalho graças ao material de promoção, seminários e outras actividades ;

- ◆ dar um apoio técnico aos membros do governo em vista da ratificação da Convenção 144 ;
- ◆ prestar uma assistência técnica no momento da implementação dos mecanismos de consulta ;
- ◆ ajudar o governo a responder às exigências em termos de relatórios a estabelecer conforme a constituição da OIT ;
- ◆ apoiar as organizações de empregadores e de trabalhadores assim como os responsáveis do governo para realizar as formações que lhes permitem participar eficazmente nos processos de consulta tripartida ;
- ◆ fornecer a informação e a formação para tornar os mecanismos e procedimentos tripartidos sensíveis aos assuntos do género ;
- ◆ partilhar com os Estados membros da OIT a sua experiência internacional na aplicação desta convenção.

Para permitir às pessoas que participam nas consultas de exercer as suas funções de forma eficaz, em certos países como a Estónia e a Guiné, uma formação específica foi assegurada aos participantes com o apoio da OIT, particularmente por ocasião da implementação dos procedimentos de consulta.

Na Indonésia, as instituições tripartidas tinham dificuldades em activar eficazmente as consultas sobre os assuntos descritos na Convenção 144 e na Recomendação 152. Todavia, alterações significativas intervieram recentemente graças, entre outros, aos procedimentos tripartidos *ad hoc* e às actividades da OIT que promovem o tripartismo. Por exemplo, os seminários patrocinados pela OIT relativos à reforma da legislação do trabalho e às convenções

fundamentais da OIT. O seguimento foi assegurado por uma equipa *ad hoc* de redacção legislativa encarregada de rever a legislação do trabalho.

## Fontes de informação adicionais

### Publicações da Organização internacional do Trabalho

- ◆ **BIT** : *Consultation Tripartite: étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 et concernant la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976*, Conferência internacional do Trabalho, 88<sup>e</sup> sessão, Genebra, 2000, Relatório III (1B).
- ◆ **BIT** : *Consultation Tripartite au niveau national sur la politique économique et sociale*, Conferência internacional do Trabalho, 83<sup>e</sup> sessão, Genebra, 1996, Relatório VI.
- ◆ **BIT** : *Rapport de la Commission de l'application des normes*, Conferência internacional do Trabalho, 88<sup>e</sup> sessão, Genebra, 2000, apreciação crítica provisória n°23.
- ◆ **ILOLEX CD-ROM** : Base de dados das normas da OIT incluindo as convenções, recomendações, relatórios da Comissão de peritos, relatórios da Comissão da liberdade sindical, os estudos globais, e numerosos documentos. Também disponível na página Web da OIT : [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

### Convenções, recomendações, resoluções e conclusões pertinentes da OIT

- ◆ Convenção 144 relativa às consultas tripartidas destinadas a promover a execução das normas internacionais do trabalho, 1976.

- ◆ Recomendação 152 sobre as consultas tripartidas relativas às actividades da Organização internacional do Trabalho, 1976.
- ◆ Recomendação 113 sobre a consulta a nível industrial e nacional 1960.
- ◆ Conclusões relativas à consulta tripartida a nível nacional sobre a política económica e social, Conferência internacional do Trabalho, 1996.
- ◆ Resolução relativa ao reforço do tripartismo e do diálogo social, Conferência internacional do Trabalho, 2002.

### Recursos na internet

- ◆ Página Web da Organização internacional do Trabalho : [www.ilo.org](http://www.ilo.org).
- ◆ Página Web do Programa focal para o reforço do diálogo social, legislação do trabalho e administração do trabalho : [www.ilo.org/ifpdial](http://www.ilo.org/ifpdial).
- ◆ Página Web do Departamento das normas internacionais do trabalho : [www.ilo.org/public/english/standards/index](http://www.ilo.org/public/english/standards/index).
- ◆ Página Web do Departamento de Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV) : [www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/index](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/index).
- ◆ Página Web do Departamento de Actividades dos Empregadores (ACTEMP) : [www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/).
- ◆ Página Web da Organização internacional do Trabalho em português : [www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/index](http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/index).

## Lista dos contactos na OIT

### Programa focal para o reforço do diálogo social, legislação do trabalho e administração do trabalho

4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22, Suisse  
Tel.: + 41 22 799 70 35  
Fax: + 41 22 799 87 49  
E-mail: [ifp/dialogue@ilo.org](mailto:ifp/dialogue@ilo.org)

### Departamento das Normas Internacionais do Trabalho

4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22, Suisse  
Tel.: + 41 22 799 71 55  
Fax: + 41 22 799 67 71  
E-mail: [normes@ilo.org](mailto:normes@ilo.org)

### Departamento de Actividades dos Empregadores (ACTEMP)

Tel.: + 41 22 799 77 48  
Fax: + 41 22 799 89 48  
E-mail: [actemp@ilo.org](mailto:actemp@ilo.org)

### Departamento de Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV)

Tel.: + 41 22 799 70 21  
Fax: + 41 22 799 65 70  
E-mail: [actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org)

### Escritório da OIT/EMAS

22, Rue A. Assane Ndoye  
BP 414 – Dakar, Senegal  
Tel.: + 221 889 29 89 – 889 29 62  
Fax: + 221 823 68 74 – 823 75 03 – 821 09 56

## O texto da Convenção 144

### Convenção 144 relativa às consultas tripartidas destinadas a promover a execução das normas internacionais do trabalho

#### Artigo 1.º

Na presente Convenção, os termos « organizações representativas » significam as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores que gozem do direito à liberdade sindical.

#### Artigo 2.º

1. Qualquer Membro da Organização internacional do Trabalho (OIT) que ratificar a presente Convenção compromete-se a pôr em prática processos que assegurem consultas eficazes entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre as questões relativas às actividades da OIT enunciadas no artigo 5.º, parágrafo 1, desta Convenção.

2. A natureza e a forma dos processos previstos no parágrafo 1 do presente artigo serão determinadas, em cada país, de acordo com a prática nacional, após consulta das organizações representativas, se as houver, e se esses processos ainda não tiverem sido estabelecidos.

#### Artigo 3.º

1. Para a aplicação dos processos visados pela presente Convenção, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores serão livremente escolhidos pelas suas organizações representativas, se as houver.

2. Os empregadores e os trabalhadores estarão representados em pé de igualdade em todos os organismos por meio dos quais se efectuarem as consultas.

#### Artigo 4.º

1. A autoridade competente assumirá a responsabilidade do apoio administrativo aos processos visados pela presente Convenção.

2. Efectuar-se-ão acordos apropriados entre a autoridade competente e as organizações representativas, se as houver, para o financiamento de qualquer formação necessária para as pessoas que participarem nesses processos.

#### Artigo 5.º

1. Os processos visados pela presente Convenção deverão ter como objectivo consultas sobre :

- a) As respostas dos governos aos questionários sobre os pontos inscritos na ordem do dia da Conferência internacional do Trabalho e os comentários dos governos sobre os projectos de textos que deverão ser discutidos pela Conferência;
- b) As propostas a apresentar à autoridade ou autoridades competentes relativamente à apresentação às mesmas das convenções e recomendações, de acordo com o artigo 19.º da Constituição da OIT;

- c) O novo exame, em intervalos apropriados, de convenções não ratificadas e de recomendações a que ainda não se tenha dado cumprimento, para estudar as medidas que poderão tomar-se a fim de promover a sua execução e a sua ratificação, se for caso para isso;
  - d) As questões que podem ser levantadas pelos relatórios a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho de acordo com o artigo 22.º da Constituição da OIT;
  - e) As propostas relativas à denúncia de convenções ratificadas.
2. A fim de assegurar um exame adequado das questões visadas no parágrafo 1 do presente artigo, efectuar-se-ão consultas em intervalos apropriados, fixados de comum acordo, mas pelo menos uma vez por ano.

#### **Artigo 6.º**

Quando tal parecer apropriado após consulta às organizações representativas, se as houver, a autoridade competente apresentará um relatório anual sobre o funcionamento dos processos visados pela presente Convenção.

#### **Artigo 7.º**

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

#### **Artigo 8.º**

1. A presente Convenção obrigará apenas os Membros da OIT cuja ratificação tiver sido registada pelo director-geral.
2. Entrará em vigor doze meses após registo, pelo director-geral, das ratificações de dois Membros.
3. Em seguida, esta Convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses após a data em que tiver sido registada a sua ratificação.

#### **Artigo 9.º**

1. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la decorrido um período de dez anos, a contar da data da entrada em vigor inicial da Convenção, por comunicação enviada ao director-geral da OIT e por ele registada.
2. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano após ter expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará obrigado

por um novo período de dez anos e poderá depois denunciar a presente Convenção nas condições previstas neste artigo, no termo de cada período de dez anos.

#### **Artigo 10.º**

1. O director-geral da OIT participará a todos os Membros da OIT o registo de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o director-geral chamará a atenção dos Membros para a data da entrada em vigor da presente Convenção.

#### **Artigo 11.º**

O director-geral da OIT comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, de acordo com o artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e todos os actos de denúncia que tiver registado de acordo com os artigos anteriores.

#### **Artigo 12.º**

Sempre que o considere necessário, o conselho de administração da OIT apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

#### **Artigo 13.º**

1. No caso de a Conferência adoptar uma nova convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção :
  - a) A ratificação por um Membro da nova convenção revista implicará de pleno direito, não obstante o artigo 9.º, atrás referido, a denúncia imediata da presente convenção, desde que a nova convenção revista tenha entrado em vigor;
  - b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção revista, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros.
2. A presente Convenção manter-se-á em todo o caso em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção revista.