

As Normas internacionais do Trabalho e o Diálogo Social

Introdução

A Organização internacional do Trabalho (OIT) tem como vocação promover a justiça social e em particular fazer respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho.

Desde a sua criação, em 1919, a OIT está assente no princípio, inscrito na sua Constituição, que não poderia haver paz universal duradoura sem justiça social. As Normas internacionais do Trabalho são um dos meios de acção da OIT ao serviço da justiça social. 184 Convenções e 192 Recomendações foram adoptadas desde 1919. Elas abrangem praticamente todas as questões que surgem no mundo do trabalho e elas servem de guia às acções nacionais. Actualmente, a Guiné-Bissau ratificou 30 convenções (ver lista em anexo 1).

As normas da OIT revestem a forma de convenções ou de recomendações internacionais do trabalho. As convenções da OIT são tratados internacionais abertos para a ratificação dos Estados Membros da OIT. As recomendações, que são instrumentos não constrangedores, estão baseadas muitas vezes nas mesmas questões que as convenções e fixam princípios susceptíveis de orientar as políticas e as práticas nacionais. Essas duas formas tendem para influir verdadeiramente nas condições e práticas de trabalho em cada país.

Os parceiros sociais, os membros do Governo, os Deputados da Assembleia Nacional, os Funcionários do Estado são todos, na sua qualidade, levados a contribuir para uma melhor regulamentação do mercado do trabalho na Guiné-Bissau.

Esta regulamentação do mercado do trabalho segue as evoluções dentro do mundo do trabalho, mas ela é ao mesmo tempo considerada como um meio, um elemento de política social destinado a promover o desenvolvimento económico e a justiça social. Esta política social e o desenvolvimento económico vão juntos, é uma convicção partilhada pelos parceiros ao desenvolvimento, assim como pelos países e os actores económicos.

As Normas Internacionais do Trabalho representam um grande interesse para as estruturas legislativas (Assembleia Nacional), o Conselho dos Ministros, as estruturas jurídicas (tribunais do trabalho) e as estruturas administrativas. Esses últimos são destinados a preparar os processos, a documentação e a elaborar os projectos legislativos. Depois, é a estrutura tripartida consultiva neste domínio, nomeadamente o Conselho Permanente de Concertação Social, que é, entre outros, encarregado de dar avisos e formular propostas sobre a regulamentação das diferentes matérias relativas ao desenvolvimento socio-económico¹. O Conselho Permanente de Concertação Social é composto de maneira tripartida (Governo – Trabalhadores – Empregadores). As normas internacionais servem de guia no trabalho de concertação nacional. Além disso, o papel dos parceiros (as organizações de trabalhadores e de empregadores) é muitas vezes bem determinado quando se trata dos mecanismos do controlo da aplicação das normas internacionais do trabalho.

Neste documento, temos a oportunidade de aprofundar algumas dessas normas. Primeiro, trataremos das convenções de base (reunidas na Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho e o seu seguimento, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho a 18 de Junho de 1998) e as normas relativas ao diálogo social.

¹ Artigo 2 do Decreto nº01/2001 de 22 de Março de 2001.

A força e o efeito das Normas internacionais do Trabalho

As *Convenções* são tratados internacionais que unem os países que as ratificam livremente. Isto é, que os Estados membros que ratificam uma convenção têm a obrigação de aplicar as suas disposições, nomeadamente de adaptar por conseguinte a legislação nacional existente e a prática nacional.

Quando um país ratificou uma convenção, ele deve justificar-se de maneira periódica², de sua aplicação em direito e na prática.³

Os princípios e os direitos de oito convenções são considerados como fundamentais. Fazem parte da Declaração de 1998 relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho e ao seu seguimento. A ratificação destas oito Convenções é considerada como prioritária e os países membros estão, pela Constituição da OIT e a Declaração de Philadelphia, comprometidos em aplicarem os princípios ali contidos e mandar relatórios de maneira periódica.

As *Recomendações*, que não necessitam ratificação, visam orientar as políticas, legislações e práticas nacionais.

A significação dessas normas internacionais está baseada no seu efeito prático. Por um lado, elas reflectem o que é realizável agora e, pelo outro, elas indicam a via para o progresso económico e social.

Em virtude do artigo 19 da Constituição da OIT, os Governos são obrigados a submeterem, no prazo de um ano, às autoridades nacionais competentes (Assembleia, Parlamento), todas as convenções e recomendações adoptadas pela Conferência.

Caso a Convenção não for adoptada a nível nacional, existe então uma obrigação para o país membro de submeter relatórios ao BIT, segundo as decisões do Conselho de Administração. Esses relatórios são exigidos durante períodos apropriados, por exemplo no quadro de um estudo de conjunto. O seu conteúdo baseia-se no estado da legislação e da prática afim de avaliar em que medida uma resposta foi dada e conhecer assim as dificuldades que impedem ou atrasam a ratificação da convenção em questão.

O número de ratificações das convenções aumenta regularmente. As 30 convenções ratificadas pela Guiné-Bissau foram-no em 1977. Recentemente, no passado dia 12/07/02, foram aprovadas pela Assembleia Nacional Popular as seguintes Convenções da OIT : C. 87 sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, C. 138 sobre a idade mínima e C. 182 sobre as piores formas do trabalho infantil.

Comparativamente, os outros países membros da UEMOA ratificaram mais ou menos o mesmo número de Convenções (Benim 24, Burkina Faso 35, Costa de Marfim 32, Mali 26, Níger 31, Senegal 32 e Togo 18). No que respeita aos PALOP, a média das convenções ratificadas é de 20 (Angola 33, Cabo Verde 12, Moçambique 15 e São Tomé & Príncipe 12).

Contudo, é mais útil progredir lentamente na ratificação das normas e preparar-se a isso, do que ratificar demasiado e não poder adaptar a sua legislação e a sua prática nacional por conseguinte.

² Todos os dois anos um relatório deve ser submetido para certas convenções particularmente importantes, como a C. 144, enquanto para as outras convenções, os relatórios só são exigidos todos os 5 anos.

³ Art. 22 da constituição da OIT.

As Convenções de base

A Organização internacional do Trabalho adoptou, em Junho do ano 1998, uma Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais ao trabalho e seu seguimento.

Por esta Declaração, todos os Estados Membros são submetidos ao respeito, à promoção e à realização dos princípios relativos aos direitos fundamentais. Esta obrigação também é válida para os Estados que não ratificaram as convenções em questão. Pois, esses princípios e direitos fundamentais são enunciados na Constituição e Declaração de Philadelphia às quais aderem os Estados membros da OIT. Eles constituem um verdadeiro alicerce social mínimo no nível internacional.

Quais são os direitos fundamentais?

Trata-se :

- 1.- da liberdade de associação e da garantia efectiva do direito de negociação colectiva
- 2.- da eliminação de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório
- 3.- da abolição efectiva do trabalho das crianças
- 4.- da eliminação da discriminação no domínio do emprego e da profissão.

Esses direitos fundamentais fazem objecto de convenções reconhecidas como fundamentais. Foram referenciados na Cimeira mundial para o desenvolvimento social em Copenhaga em 1995, e durante a Conferência ministerial da Organização Mundial do Comércio de 1996, em Singapura.

No âmbito do seguimento da Declaração, relatórios anuais relativos às convenções não ratificadas foram previstos. Cada ano, será baseado numa das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais⁴. Durante a Conferência da OIT de 2002, o relatório sobre a abolição do trabalho das crianças estava no centro dos debates. Em 2003, tratar-se-á da liberdade sindical.

Na declaração, a OIT, por seu lado, comprometeu-se a mobilizar os seus recursos orçamentais e a acompanhar os seus membros para realizar os princípios dos direitos fundamentais.

Os princípios de direitos fundamentais fazem objecto das Convenções seguintes que se pode situar e resumir rapidamente para que se tenha uma ideia clara do seu conteúdo.

1. A liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva.

Convenção n°87 sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, não ratificada pela Guiné-Bissau (Número de ratificações em Agosto de 2002 : 141 países membros).

Princípio : direito livremente exercido, dos trabalhadores e dos empregadores, sem distinção, de se organizar para promover e defender os seus interesses.

Resumo das disposições : “Os trabalhadores e os empregadores sem distinção de qualquer forma, têm o direito de constituir e de se afiliar a organizações da sua preferência para promover e defender os seus respectivos interesses.

Essas organizações têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos, de eleger livremente os seus representantes, de organizar a sua gestão e a sua actividade e de formular o

⁴ A fórmula dos relatórios anuais para as convenções não ratificadas da declaração refere-se ao processo existente do artigo 19 da constituição.

seu programa de acção. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

As organizações não são objecto de dissolução ou de suspensão por via administrativa. Elas têm o direito de constituir federações e confederações, assim como o de se afiliar a elas, e essas últimas desfrutam os mesmos direitos e garantias. A convenção prevê igualmente o direito de se afiliar a organizações internacionais. A aquisição pelas organizações da personalidade jurídica não deve ser subordinada a condições restritivas.

No exercício dos direitos que lhes são reconhecidos pela convenção, os interessados e as suas organizações respectivas são obrigados a respeitar a legalidade. A legislação nacional e a maneira como ela é aplicada não devem contudo causar prejuízo às garantias previstas na convenção”.

Observação sobre o direito de greve : Embora não seja expressamente mencionado na convenção, é reconhecido pelo Comité de peritos para a aplicação das convenções e recomendações e pelo Comité da liberdade sindical da OIT, porque provem com efeito do princípio da liberdade sindical e constitui um meio essencial para os trabalhadores e as organizações defenderem os seus interesses económicos e sociais. A posição dos dois comités faz no entanto objecto de controvérsia no seio da Comissão normas da Conferência há anos, pois o grupo empregadores contesta a posição dos dois outros órgãos de controlo sobre esta questão.

Convenção nº98 sobre o direito de organização e de negociação colectiva 1949 ratificada em 1977 pela Guiné-Bissau (Número de ratificações em Agosto de 2002 : 152 países membros)

Princípio : protecção dos trabalhadores que exercem o direito de se organizar, protecção das organizações de trabalhadores contra a ingerência dos empregadores ou das suas organizações (e vice versa) ; promoção da negociação colectiva voluntária.

Resumo das disposições : “Os trabalhadores devem beneficiar de uma protecção apropriada contra os actos de discriminação tendendo causar prejuízo à liberdade sindical. Eles devem ser protegidos nomeadamente contra a recusa de os recrutar por causa da sua afiliação sindical ou da sua participação a actividades sindicais, contra o despedimento.

As organizações de trabalhadores e de empregadores devem beneficiar de uma protecção contra os actos de ingerência de umas em relação às outras. Esta protecção alarga-se particularmente aos actos tendendo favorecer o domínio, o financiamento ou o controlo das organizações de trabalhadores por empregadores ou organizações de empregadores.

Organismos apropriados às condições nacionais devem, se for necessário, ser instituídos para assegurar o respeito do direito de organização definido pela convenção.

Medidas apropriadas às condições nacionais devem, em caso de necessidade, ser tomadas para incentivar e promover o desenvolvimento e o uso da negociação voluntária de convenções colectivas para regular as condições de emprego”.

O respeito dessas duas convenções constitui uma condição indispensável para qualquer verdadeira cooperação tripartida e bipartida

2. A eliminação de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório

A acção internacional contra o trabalho forçado foi a resposta lógica e cronológica da luta contra a escravidão, que constitui uma das primeiras actividades da comunidade internacional no domínio humanitário e social. A luta contra o trabalho forçado foi também uma luta dos sindicalistas e homens políticos africanos durante a época colonial. É a primeira luta que os Africanos ganharam contra os colonizadores e que abriu a via para a independência.

A questão da liberdade no trabalho fez objecto de duas convenções da OIT, isto é as convenções n.º29 e n.º105 ambas ratificadas pela Guiné-Bissau.

Convenção n.º29 sobre o trabalho forçado, 1930, ratificada pela Guiné-Bissau (Número de ratificações em Agosto de 2002 : 161 países)

Supressão do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas. A convenção não se aplica aos cinco tipos de trabalho ou de serviço obrigatório. O serviço militar obrigatório, certas obrigações cívicas, o trabalho penitenciário, o trabalho exigido nos casos de necessidade e dos trabalhos miúdos de aldeia.

Convenção n.º105 sobre a abolição do trabalho forçado, 1957, ratificada pela Guiné-Bissau (Número de ratificações em Agosto de 2002 ; 158 países)

Interdição do recurso ao trabalho forçado ou obrigatório para certos fins (5)

Coerção política, mobilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento económico, disciplina do trabalho, punição por ter participado nas greves e enquanto medidas de discriminação racial, social, nacional, ou religiosa.

3. A abolição efectiva do trabalho das crianças

Convenção n.º138 sobre a idade mínima, 1973, ainda não ratificada pela Guiné-Bissau. Esta convenção foi ratificada por 117 países membros (Agosto de 2002). Ela proíbe o trabalho das crianças e ela obriga a fixar uma idade mínima de emprego correspondente ao fim da escolaridade obrigatória que deverá ser de 15 anos pelo menos. Algumas excepções são autorizadas, nomeadamente para os países em vias de desenvolvimento, onde esta idade mínima pode ser de 14 anos. Entretanto, a idade mínima não deverá ser inferior a dezoito anos para os tipos de empregos que são susceptíveis de comprometer a saúde, a segurança ou a moralidade.

A Convenção n.º138 foi reforçada pela adopção pela Conferência internacional do Trabalho de 1999 de novos instrumentos, nomeadamente a **Convenção n.º182** e a recomendação n.º190 sobre as piores formas de trabalho das crianças e a acção imediata para a sua erradicação. As piores formas de trabalho das crianças são :

1. o trabalho em servidão ;
2. a escravidão ;
3. a exploração sexual para fins comerciais e outras formas “veladas” de trabalho ;
4. assim como todos os trabalhos perigosos em si : são as legislações nacionais que deverão definir o que se entende por trabalhos perigosos.

A Guiné-Bissau não ratificou esta convenção. Os chefes de Estados africanos comprometeram-se durante a cimeira da OUA em Julho de 2000 a ratificá-la e a maior parte dos países já o fizeram. O BIT já registou 129 ratificações em Agosto de 2002.

Um programa de Cooperação técnica do BIT, intitulado IPEC (Internacional Programme for the Elimination of Child Labour) assiste os países onde o problema de trabalho das crianças é um problema que é reconhecido e onde esforços são feitos para aplicar as recomendações da OIT.

4. A erradicação da discriminação no domínio do emprego e da profissão

Convenção n°100 sobre a igualdade de remuneração, 1951, ratificada pela Guiné-Bissau (Número de ratificações em Agosto de 2002 : 159 países)

A convenção aplica-se ao salário de base e à qualquer outra vantagem paga directamente ou indirectamente, em numerário ou em espécie, pelo empregador ao trabalhador graças ao seu emprego. Um dos meios preconizados para facilitar a aplicação do princípio é a avaliação objectiva dos empregos na base dos trabalhos que comportam. A convenção prevê que os governos colaborarão com as organizações de empregadores e de trabalhadores para darem efeito às suas disposições. Portanto o princípio de tripartismo é integrado nesta convenção.

Convenção n°111 respeitante à discriminação (emprego e profissão), 1958, ratificada pela Guiné-Bissau (Número de ratificações em Agosto de 2002 : 156 países)

Princípio : Promover a igualdade de possibilidades e de vencimento no domínio do emprego e da profissão sem discriminação baseada nomeadamente na raça, na cor, no sexo, na religião, na opinião política, a ascendência nacional, a origem social.

O campo de aplicação da convenção abrange o acesso ao emprego e às diferentes profissões, às condições de emprego, assim como o acesso à formação. Aqui também, a convenção prevê a colaboração das organizações de trabalhadores e de empregadores para promulgar leis e encorajar os programas de educação favorecendo a aceitação e a aplicação da política nacional.

O campo de aplicação previsto pela Convenção é muito vasto indo do recrutamento, à conduta e à repartição do trabalho, à formação profissional, ao melhoramento, à promoção, à remuneração e outras condições de trabalho, a atribuição de vantagens sociais, a disciplina ou a ruptura do contrato de trabalho.

Torna-se claro que as Normas internacionais do Trabalho necessitam de um sistema de controlo regular para que os textos sejam bem aplicados. Neste âmbito, existem o mecanismo regular de controlo e os processos especiais.

No quadro do controlo regular, nós podemos citar 5 mecanismos diferentes :

- os relatórios sobre as convenções ratificadas
- os relatórios sobre os instrumentos não ratificados
- a Comissão dos peritos
- a Comissão da aplicação das normas da Conferência
- o seguimento da Declaração

No quadro do controlo especial, há processos especiais :

- no domínio do controlo da aplicação das normas : o processo de reclamação e de queixa
- no domínio da liberdade sindical : o comité da liberdade sindical do Conselho de Administração e da Comissão de investigação e de conciliação em matéria de liberdade sindical.

As Convenções relativas ao diálogo social

Reúnem-se as convenções e recomendações pertinentes da OIT da seguinte maneira

A) *Cooperação tripartida*

- C. 144 sobre as consultas tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho, 1976
- R. 152 (a R. correspondente à C. 144) sobre as consultas tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho, 1976
- R. 113 sobre a consulta nos escalões industrial e nacional, 1960

B) *Relações profissionais e resolução dos conflitos*

➤ *A negociação colectiva, conciliação e arbitragem voluntárias, consulta e colaboração*

- C. 154 sobre a promoção da negociação colectiva, 1981
- R. 163 sobre a promoção da negociação colectiva, 1981
- R. 92 sobre a conciliação e a arbitragem voluntárias, 1951
- R. 94 relativa à colaboração no plano da empresa, 1952.

➤ *A função pública*

- C. 151 as relações de trabalho na função pública
- R. 159 sobre as relações de trabalho na função pública.

Exemplos das convenções aplicadas sobre as relações profissionais :

➤ *Cessação da relação de trabalho*

- C. 158 sobre o despedimento, 1982

➤ *Comunicações dentro da empresa, estudo das reclamações*

- R. 130 relativa ao estudo das reclamações, 1967
- R. 129 relativa às comunicações entre a direcção e os trabalhadores na empresa, 1967.

A) *Cooperação tripartida*

Primeiro algo sobre o conceito de tripartismo. No relatório apresentado à Conferência em 1996 sobre a consulta tripartida no nível nacional, é confessado que não existe definição, mas que o conceito é sobretudo usado para indicar a qualidade das relações tripartidas, nomeadamente “quando as três partes se esforçam sistematicamente por resolver os grandes problemas económicos e sociais por via de consenso”.

A Convenção 144 e a Recomendação 152 tratam das consultas tripartidas nacionais baseadas nas actividades da OIT, e mais particularmente na ratificação e aplicação das normas internacionais do trabalho.

Portanto o seu alcance é bastante restrito. Para a aplicação desta convenção, os Estados membros são livres de determinarem o processo segundo o qual as consultas tripartidas sobre as actividades da OIT são conduzidas. Na recomendação correspondente à Convenção, exemplos são enumerados : ou se institui uma comissão especial para essas questões (isto é o caso na Costa de Marfim), ou essas consultas poderiam se fazer por intermédio de um organismo dotado de uma competência geral no domínio do trabalho ou no domínio económico

e social ou dotado de uma competência mais determinada. Mas, o processo só pode ser fixado depois da consulta dos parceiros sociais e deve respeitar o princípio de representação no pé de igualdade dos parceiros sociais assim como a designação pelas organizações de trabalhadores e de empregadores dos seus próprios representantes.

Esta convenção não é ainda ratificada pela Guiné-Bissau, contudo ela poderia ser implementada de maneira regular no âmbito da missão do Conselho Permanente de Concertação Social.

Entre os PALOP, só Moçambique e São Tomé & Príncipe ratificaram esta convenção. Vários outros países da UEMOA, como o Benim, o Burkina Faso, a Costa de Marfim e o Togo, ratificaram esta convenção.

Em Angola, apesar da não ratificação da Convenção 144 – os parceiros sociais comprometeram-se a propor e acompanhar o processo de ratificação – existe um órgão tripartido de consulta e de concertação (Conselho Nacional de Concertação Social) criado por decreto (DL 40/00 de 10.10.2000) e que é operacional.

Antes da ratificação (a 11/06/01), o Benim já implementava os princípios da Convenção no seio do Conselho nacional do trabalho. As consultas produziram-se sem que essas competências fossem especificadas no decreto estipulando as condições de organização e de funcionamento do Conselho nacional do trabalho ou no seu regulamento interior.

Cabo Verde também, à semelhança de Angola, implementa, não obstante a sua não-ratificação, os princípios da Convenção 144 através do órgão tripartido de consulta e de concertação (*Conselho de concertação social*) criado por decretos (DL 35/93 de 21.06.1993 e DL 28/96 de 19.08.1996)

A Costa de Marfim instaurou por portaria, um Comité Tripartido sobre as questões relativas à organização internacional do trabalho. Os parceiros sociais do país tiveram de verificar que esta estrutura não funciona.

Em Moçambique, a criação do órgão tripartido de consulta e de concertação (Comissão Consultiva de Trabalho) criado por decreto (DL 07/94 de 09.03.1994) precedeu a ratificação da Convenção (23.12.1996)

Em São Tomé & Príncipe, no entanto, a ratificação da Convenção (17.06.1992) é anterior à implementação do órgão tripartido de consulta e de concertação (Conselho Nacional de Concertação Social) criado por decreto (DL 01/99 de 25. 02.1999)

Cada ano, uma delegação nacional é composta de dois representantes do governo e de um representante para as organizações de trabalhadores e um para as organizações de empregadores. Isto significa que cada ano, responsáveis das duas organizações que são representadas no seio do Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS) participam na Conferência Internacional do trabalho. Depois do seu regresso, revela-se portanto muito útil, organizar um debate no seio do CPCS e formular depois uma opinião ao governo quanto ao seguimento da Conferência Internacional do Trabalho.

A Conferência Internacional do Trabalho adoptou em 1960, uma recomendação com um alcance mais alargado em relação à cooperação tripartida (recomendação 113). Ela precede portanto a Convenção n°144 de 1976.

Ela estipula com efeito que “medidas (...) deveriam ser tomadas para promover nos escalões industrial e nacional uma consulta e uma colaboração eficazes entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores, - ou entre essas últimas – nos escalões industrial e nacional.” Elas deveriam ter como objectivo geral a promoção da compreensão

mútua das boas relações entre as três partes para desenvolver a economia em geral, ou alguns dos seus ramos (incluído os planos de desenvolvimento e o funcionamento de organismos nacionais), melhorar as condições de trabalho e aumentar os níveis de vida. Em conformidade com a *Convenção n.º98*, esta recomendação precisa que “esta consulta e esta colaboração não deveriam causar prejuízo nem à liberdade sindical, nem aos direitos das organizações de empregadores e de trabalhadores, incluído o seu direito de negociação colectiva”.

As observações adoptadas pela conferência em 1960 aquando da adopção da Recomendação 113 contêm duas mensagens essenciais que permanecem actuais e pertinentes.

- A primeira é que “o funcionamento eficaz da cooperação tripartida supõe que certas condições fundamentais sejam reunidas – e, muito particularmente, que todas as partes tenham a vontade firme de examinar os seus problemas em comum dentro de um espírito de boa fé, de confiança e de respeito mútuo - e que, a realização dessas condições é muitas vezes uma tarefa de longo prazo”.
- A segunda mensagem é que “as modalidades da cooperação tripartida podem ser muito diversificadas e que é de uma importância essencial que essas sejam bem adaptadas às circunstâncias nacionais”.

É um trabalho a longo prazo, que é tão bem conduzido pelas organizações de trabalhadores, como pelas organizações de empregadores, mas muitas vezes face a um ministro pouco dentro do assunto ou apoiado pelo governo. As mudanças e modificações políticas no seio dos governos africanos não contribuem, também não, à consolidação dos esforços empreendidos por uns e outros.

A promoção da Cooperação tripartida é uma preocupação maior para a OIT. Atesta disso a nova política da OIT de considerar o diálogo social como um dos quatro objectivos estratégicos da organização. A maior parte das convenções e das recomendações, que adoptou a Conferência até agora, prevêem que a sua implementação, no plano nacional, faça objecto de consultas com as organizações de empregadores e de trabalhadores.

Na altura da mundialização e durante a elaboração das políticas económicas e sociais, os países ressentem todos a necessidade de cooperação tripartida. Ela é útil quando a crise económica obriga a adoptar medidas que impõem sacrifícios. Os governos tomaram consciência da necessidade de consultar os actores sócio-económicos durante a elaboração dos programas de reformas estruturais. O Banco Mundial atribui mais importância a isso, pois compreenderam que se esses programas são elaborados sem consultas, eles estarão confrontados a uma forte oposição aquando da sua implementação e se tornarão ineficazes.

Uma condição prévia à participação a qualquer cooperação tripartida ou diálogo social é o estabelecimento e o desenvolvimento de organizações poderosas, representativas e independentes baseadas no respeito da liberdade sindical e de associação.

B) Relações profissionais e resolução de conflitos

Essas normas têm em comum a grande latitude que elas oferecem aos países membros para tornar eficiente o seu sistema de resolução.

A negociação colectiva, conciliação e arbitragem voluntárias, consulta e colaboração

A Convenção 154 sobre a negociação colectiva, 1981 promove a negociação colectiva livre e voluntária. A Guiné-Bissau ainda não ratificou esta convenção.

O interesse dessa convenção encontra-se na definição do termo negociação colectiva : “aplica-se a quaisquer negociações entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou

várias organizações de empregadores, por um lado, e uma ou várias organizações de trabalhadores, pelo outro, com o objectivo de :

- fixar as condições de trabalho e de emprego
- regulamentar as relações entre os empregadores e os trabalhadores.
- E/ou regulamentar as relações entre os empregadores ou as suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores. Se a existência de representantes de trabalhadores é reconhecida, o termo pode abranger também as negociações com esses representantes”.

Esta convenção aplica-se a todas as categorias, excepto o exército e a policia e modalidades particulares de aplicação podem ser fixadas para a função pública.

Da mesma veia, a recomendação, n°163 sobre a promoção da negociação colectiva, 1981, preconiza instituir processos de resolução dos conflitos do trabalho que ajudem as partes a encontrarem elas-mesmas uma solução ao conflito que as opõe.

A recomendação 92 sobre a conciliação e a arbitragem voluntárias, 1951 incita a estabelecer organismos de conciliação voluntária, gratuita e expeditiva, afim de contribuir à prevenção e à resolução dos conflitos do trabalho. Ela convida igualmente a tomar medidas para que o processo possa ser engajado, ou com a iniciativa de uma das partes no conflito, ou de ofício pelo organismo de conciliação voluntário. Ela precisa que se um conflito foi submetido a um processo de conciliação ou de arbitragem com o consentimento de todas as partes interessadas, essas últimas deveriam ser encorajadas a abster-se de greves e de lock-out enquanto a conciliação ou a arbitragem estiver em curso. A recomendação estipula igualmente que nenhuma das suas disposições poderá ser interpretada como restringindo, de qualquer maneira, o direito de greve.

A recomendação n°94 relativa à colaboração no plano da empresa, 1952

Resumo das disposições : procura promover a consulta e a colaboração dos empregadores e dos trabalhadores no plano da empresa para as questões de interesse comum que não são tratadas por negociação colectiva ou outros processos de determinação das condições de emprego. Essas práticas deveriam ser instauradas ou por acordos voluntários entre as partes, ou por uma legislação oportuna sobre os organismos de consulta, etc., ou pelos dois ao mesmo tempo.

A função pública

A Convenção n°151 sobre as relações de trabalho na função pública, 1978 ainda não ratificada pela Guiné-Bissau, prevê nos termos análogos aos da convenção n°98 que os agentes públicos devem beneficiar de uma protecção adequada contra qualquer acto de discriminação visando causar prejuízo à liberdade sindical. Ela prevê que a resolução dos conflitos relativos às condições de emprego deve ser procurada por via de negociação entre as partes ou por um processo independente ou imparcial como a mediação, a conciliação ou a arbitragem. A convenção sublinha ainda que este processo deve ser instituído de tal modo que ele inspire a confiança das partes interessadas. Durante o debate que conduziu à adopção do instrumento, houve acordo sobre o facto que esta convenção não tratava de nenhum modo do direito de greve;

(A Recomendação 159 sobre as relações de trabalho na função pública é complementar à convenção).

Alguns exemplos das convenções aplicadas às relações profissionais :

➤ Cessação da relação de trabalho

A Convenção n°158 sobre o despedimento, 1982 (n° de ratificações em Agosto de 2002 : 32)

O espírito dessa convenção é encontrar um equilíbrio entre a economia e o social. Em conformidade com esta convenção, o empregador pode despedir alguém se existir um motivo válido. E, a convenção de 1982 fornece uma lista dos motivos que são considerados como não válidos (por exemplo por causa da apresentação de uma queixa contra o empregador, por motivo de gravidez, de adesão a um sindicato, etc.). Esta lista é conforme a todos os códigos do trabalho em África francófona, também depois da onda de reformas inspiradas pelo Banco Mundial.

O que é interessante é que esta convenção fornece os princípios de base de despedimento e fixa as suas condições. Por outro lado, a convenção precisa as condições particulares no caso de despedimento por motivo económico. O objectivo de todas essas disposições é de promover o diálogo social dentro das empresas afim de evitar tensões sociais. Essas condições são : a consulta dos representantes dos trabalhadores e a notificação às autoridades.

➤ Comunicações dentro da empresa, estudo das reclamações

A Recomendação 130 relativa ao estudo das reclamações, 1967 trata de uma categoria particular de conflitos do trabalho, isto é as reclamações apresentadas por um ou vários trabalhadores. Trata-se das medidas ou das situações que dizem respeito às relações de trabalho ou às condições de emprego, quando os trabalhadores estimam, de boa fé, que elas são contrárias às disposições de uma convenção colectiva em vigor ou às de um contrato individual de trabalho, a um regulamento de empresas, à legislação nacional, mais ainda aos usos e costumes da profissão, do ramo de actividade económica ou do país.

Ela recomenda que esses trabalhadores tenham o direito de apresentar uma ou muitas reclamações sem que resulte daí qualquer prejuízo, e que essas reclamações sejam examinadas segundo um processo apropriado no seio da empresa. Quando todos os esforços para resolver uma reclamação dentro da empresa não resultaram, a recomendação indica que deveria ser possível de a resolver definitivamente por processos admitidos, pela conciliação, a arbitragem ou uma decisão judiciária, etc.

A recomendação estabelece uma distinção entre este tipo de reclamações e as reivindicações colectivas visando modificar as condições de emprego, as quais são excluídas do seu campo de aplicação.

A Recomendação 129 relativa às comunicações entre a direcção e os trabalhadores na empresa

Resumo das disposições : expõe os elementos de uma política de comunicação dentro da empresa. Tendo a cautela de sublinhar o interesse comum dos empregadores, dos trabalhadores e das suas organizações respectivas a reconhecerem a importância de uma atmosfera de compreensão e de confiança recíproca nas empresas, ela sugere os meios da sua instauração. Ela preconiza, claro após consulta dos representantes dos trabalhadores e sem nenhum prejuízo à liberdade sindical, a difusão e a troca rápidas de informações tão completas e objectivas como possível relacionadas aos diversos aspectos da vida da empresa e às condições sociais dos trabalhadores.