



Organização
Internacional
do Trabalho

DÍÁLOGO SOCIAL NACIONAL TRIPARTIDO

Um guia da OIT para uma melhor governação



DIÁLOGO SOCIAL NACIONAL TRIPARTIDO

Um guia da OIT para uma melhor governação

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor em virtude do Protocolo 2 anexo à Convenção Universal sobre Direito de Autor. No entanto, breves extratos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou tradução devem ser dirigidos ao Serviço de Publicações da OIT (*Rights and Permissions*), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou por email: pubdroit@ilo.org. Os pedidos de autorização serão sempre bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados poderão reproduzir cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Por favor consulte o sítio www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

Diálogo social nacional tripartido: Um guia da OIT para uma melhor governação

ISBN: 978-92-2-827996-2 (Print)
978-92-2-827997-9 (Web PDF)
978-92-2-827998-6 (CD-ROM)

International Labour Office; Governance and Tripartism Dept

social dialogue / tripartism / governance

13.06.1

Também disponível em inglês: “National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance”, ISBN: 978-92-2-127996-9 (Impresso), 978-92-2-127997-6 (Web PDF), 978-92-2-127998-3 (CD-ROM); em francês: “Le dialogue social tripartite au niveau national: Guide de l’OIT pour une meilleure gouvernance”, ISBN: 978-92-2-227996-8 (Impresso), 978-92-2-227997-5 (Web PDF), 978-92-2-227998-2 (CD-ROM), Geneva, 2013; em espanhol: “El diálogo social tripartito de nivel nacional: Guía para una mejor gobernanza”, ISBN: 978-92-2-327996-7 (Impresso), 978-92-2-327997-4 (Web PDF), 978-92-2-327998-1 (CD-ROM), Geneva, 2013; em russo ISBN: 978-92-2-427996-6 (Impresso), 978-92-2-427997-3 (Web PDF), 978-92-2-427998-0 (CD-ROM), Geneva, 2013; e em árabe: ISBN: 978-92-2-627996-4 (Impresso), 978-92-2-627997-1 (Web PDF), 978-92-2-627998-8 (CD-ROM), Geneva, 2013.

Dados da catalogação da OIT

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho, relativamente à condição jurídica de qualquer país, área ou território ou respetivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respetivas fronteiras.

As opiniões expressas em estudos, artigos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a publicação dos mesmos não vincula a Organização Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas.

A referência a nomes de empresas e produtos comerciais e a processos ou a sua omissão não implica da parte da Organização Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

Informação adicional sobre as publicações do BIT pode ser obtida diretamente de ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Poderá, se o desejar, pedir através da mesma morada, ou do email pubvente@ilo.org, Catálogos ou listas de novas publicações, sem custos.

Visite o nosso website: www.ilo.org/publns.

Design e impressão pelo Centro Internacional de Formação da OIT, Turim - Itália

Índice

Lista de abreviaturas	x
Prefácio	xii
Introdução	1
Objetivos e a quem se destina o guia	3
A. Objetivos do guia	4
B. A quem se destina este guia?	5
C. Como pode ser utilizado este guia?	7

PARTE I

SECÇÃO I

Definições 11

A. Diálogo Social	12
B. Tripartismo	13
C. Outros significados de “tripartismo”	15
D. Tripartismo “alargado”	15
E. Bipartismo e negociação coletiva	17
F. Caso específico: o setor público – o governo como empregador	19

SECÇÃO II

Mandato e resultados possíveis do diálogo social nacional tripartido 23

- A. Introdução 24
- B. Troca de informação 26
- C. Consultas. 26
- D. Negociações que conduzem a acordos 30
 - 1. Como são tomadas as decisões? 34
 - 2. Implementação e monitorização dos acordos 37
 - 3. Aceitar o desacordo 39

SECÇÃO III

Condições prévias para um diálogo social nacional tripartido 43

- A. Fundamentos democráticos e liberdade de associação . . 44
- B. Parceiros sociais fortes, independentes e representativos. 47
- C. Vontade política e empenhamento para se envolver no diálogo social 49
- D. Apoio institucional adequado. 52

SECÇÃO IV

Benefícios do diálogo social nacional tripartido 57

- A. Democracia, trabalho digno e desenvolvimento nacional . 59
- B. Legitimidade e apropriação das políticas públicas 62
- C. Qualidade da formulação e implementação das políticas públicas 62
- D. Prevenção de conflitos e paz social 63
- E. Benefícios especiais para trabalhadores e empregadores . 65

SECÇÃO V

Objecções possíveis ao diálogo social nacional tripartido 71

- A. Perda de liberdade de ação 72
- B. Diluição do papel do Parlamento 73
- C. Criação de tensões internas no governo 74
- D. Trabalho excessivo e processo demorado. 75
- E. Declínio da representatividade das organizações de trabalhadores e de empregadores 76

SECÇÃO VI

Questões para o diálogo social tripartido e o processo de planeamento do trabalho 79

- A. Lista de verificação de tópicos para o diálogo social tripartido 83
 - 1. Questões possíveis para discussão tripartida a nível nacional . 83
 - 2. Matérias de natureza puramente regional ou setorial 88
- B. Definir a agenda. 89
- C. O ciclo do diálogo social 91

SECÇÃO VII

Participantes no diálogo social nacional tripartido 95

- A. O governo 96
 - 1. Principais responsabilidades 96
 - 2. Que ministério deve representar o governo? 98
- B. Parceiros sociais: organizações de trabalhadores e de empregadores 103
 - 1. Critérios de representatividade. 103
 - 2. Legitimidade e “em pé de igualdade”. 106
- C. Outros peritos 108

D. Quem deve representar as organizações?	109
E. Promover o equilíbrio de género.	110
F. Anexo: Organizações de trabalhadores e de empregadores	112
1. Estruturas das organizações de trabalhadores	112
2. Estruturas das organizações de empregadores	115

SECÇÃO VIII

Quadro legal e institucional do diálogo social tripartido. 119

A. Instrumentos de base das instituições tripartidas	120
1. Constituição e legislação nacionais.	120
2. Regulamentação governamental.	121
3. Acordo entre as partes	121
B. Missão e mandato das instituições tripartidas	123
1. Competências fundamentais	123
2. Órgão com competência geral ou instituição especializada?	124
C. Relações com o governo.	134
D. Componentes da estrutura	135
1. Grupos dos constituintes	136
2. Presidente	138
3. Secretariado Executivo	140
4. Conferência, assembleia geral ou órgão plenário	140
5. Comissões especializadas ou câmaras	141
6. Secretariado	142
E. Frequência das reuniões	143
F. Financiamento do Tripartismo	144
G. Dimensão	145
H. Comunicação e confidencialidade	146
1. Comunicação	146
2. Confidencialidade.	147

SECÇÃO IX

Normas internacionais do trabalho e diálogo social 151

- A. A promoção de consultas tripartidas nos principais instrumentos da OIT 152
- B. A Convenção (Nº 144) sobre as Consultas Tripartidas, 1976 (Normas Internacionais do Trabalho) 156
 - 1. Introdução à Convenção (Nº 144) da OIT 156
 - 2. Como decorrem as consultas tripartidas? 158
 - 3. Que procedimentos de consulta são necessários? 158

SECÇÃO X

De que modo pode o *Bureau Internacional do Trabalho* ajudar? 163

- A. OIT, o tripartismo e o diálogo social 164
- B. Assistência técnica, reforço de capacidades e atividades de formação 165
- C. Assistência técnica relativa à Convenção (Nº 144) da OIT. 169

ANEXO

Diálogo social tripartido a nível regional . . . 177

- A. Nível subnacional (*níveis provincial, estadual, local*) . . 178
 - 1. Polónia 178
 - 2. Peru 179
 - 3. Índia 182
- B. Nível internacional 184
 - 1. A União Europeia 184
 - 2. América Latina e Caraíbas 187
 - 3. África 188
 - 4. Outras regiões: o tripartismo como uma tendência emergente . 190

PARTE II

SECÇÃO I

O papel do diálogo social em tempos de crise económica 195

1. Os instrumentos da OIT. 196
2. As lições retiradas com as experiências passadas. 197
3. As opções políticas. 199

SECÇÃO II

O diálogo social e a política de transição . . 203

1. Definição de “transição” 204
2. Construir o tripartismo na Europa Central e Oriental 204
3. América Latina: o diálogo social e o papel histórico dos parceiros sociais na transição para a democracia (finais das décadas de 1980 e de 1990) 205
4. África 207
5. Estados Árabes. 208

SECÇÃO III

O diálogo social e as políticas de emprego . 209

SECÇÃO IV

O diálogo social e os salários 217

1. Determinação tripartida do salário mínimo 219
2. Diretrizes tripartidas e recomendações sobre os salários . . . 222

SECÇÃO V

O diálogo social e a segurança social 225

1. Os instrumentos da OIT. 226
2. A governação tripartida da segurança social 228
3. Diálogo social e as reformas da segurança social 230

SECÇÃO VI

O diálogo social e a economia informal 233

SECÇÃO VII

O diálogo social e a igualdade de género. . . 239

1. A participação feminina nas estruturas da OIT. 242
2. O caminho a seguir 244

SECÇÃO VIII

O diálogo social e os direitos fundamentais
no trabalho 245

SECÇÃO IX

O diálogo social e a transição para uma
economia verde 253

SECÇÃO X

O diálogo social e o direito do trabalho 259

ANEXOS

ANEXO I

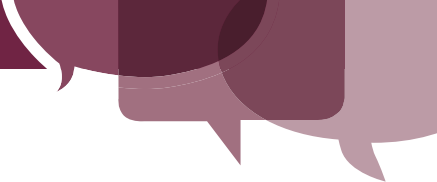
Criação de uma instituição tripartida:
proposta de regulamento 273

ANEXO II

Convenção (Nº 144) sobre as Consultas
Tripartidas relativas às Normas
Internacionais do Trabalho, 1976 278

Lista de abreviaturas

ACT/EMP	<i>Bureau</i> da OIT para as Atividades dos Trabalhadores
ACTRAV	<i>Bureau</i> da OIT para as Atividades dos Empregadores
AICESIS	Associação dos Conselhos Económicos e Sociais e Instituições Similares
ASEAN	Associação das Nações do Sudeste Asiático
CEACR	Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações
CEDEAO	Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental
CEE	Europa Central e Oriental
CEI	Comunidade de Estados Independentes
CEMAC	Comunidade Económica e Monetária da África Central
CES	Conselho Económico e Social
CESE	Comité Económico e Social Europeu
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CSI-ITUC	Confederação Sindical Internacional
DSNT	Diálogo Social Nacional Tripartido
DWCP	Programa de Trabalho Digno por País
ECOSOC	Conselho Económico e Social das Nações Unidas
ESCWA	Comissão Económica e Social para a Ásia Ocidental
FMI	Fundo Monetário Internacional
FPRW	Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
GUF	Federações Sindicais Mundiais
IPEC	Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil
LGBT	Lésbicas, <i>gays</i> , bissexuais e transgénero
MENA	Médio Oriente e Norte de África



MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
NIT	Normas Internacionais do Trabalho
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milénio
OE	Organizações de Empregadores
OIE	Organização Internacional dos Empregadores
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PGE	Pacto Global para o Emprego
PME	Pequena e Média Empresa
PNA	Plano Nacional de Ação
PNE	Política Nacional de Emprego
SADC	Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral
SCE	Comité Permanente do Emprego (UE)
TBP	Programas de Duração Determinada
UE	União Europeia
UEMOA	União Económica e Monetária do Oeste Africano

Prefácio

O diálogo social e a cooperação tripartida entre as autoridades públicas e os parceiros sociais estão a atrair cada vez mais a atenção dos Estados membros da OIT, assim como a de profissionais de relações de trabalho e especialistas de economia política. No contexto de uma crise persistente, económica e de emprego, e de mudança e reformas aceleradas, são vistos como ferramentas para uma governação adequada do mercado de trabalho, e como instrumentos eficazes para promover a recuperação da crise e facilitar a mudança.

Nos últimos anos tem havido uma procura crescente de apoio técnico da OIT pelos constituintes em matéria de criação ou reforço dos mecanismos de diálogo social tripartido a nível das políticas. Para o *Programa e Orçamento da OIT para o biénio 2012-13* um número significativo de países fizeram do “fortalecimento do tripartismo e do diálogo social” uma prioridade e procuraram junto da OIT orientação e assistência. Este guia faz parte do esforço da OIT para responder a esse pedido dos Estados membros e, com isso, fortalecer as instituições e os mecanismos de diálogo social em conformidade com as normas internacionais do trabalho e as boas práticas comparadas.

Em função das tradições de cada país, o diálogo social nacional tripartido assume várias formas, tais como, conselhos económicos e sociais, conselhos consultivos do trabalho e instituições similares para a cooperação a nível político. Apesar do número crescente de instituições de diálogo social, a sua visibilidade é geralmente baixa, e muitas são fracas e têm apenas um papel marginal na formulação de políticas. Os seus mandatos e competências estão muitas vezes mal definidos e os recursos para o seu funcionamento escassos. Este guia tem como objetivo fornecer orientação aos constituintes para colmatar essas deficiências.

O guia é uma publicação da Unidade de Diálogo Social e Tripartismo (DIALOGUE) do Departamento de Governação e Tripartismo (GOVERNANCE) e é o resultado do trabalho de equipa dentro da OIT.



Gostaríamos de agradecer a Stirling Smith pela preparação de uma versão preliminar do guia, bem como a Youcef Ghellab e Valérie Van Goethem, que coordenaram o projeto com o apoio de Nancy Varela, Sarah Doyle e de Paul Middelkoop.

Vários colegas da OIT fizeram comentários pertinentes e forneceram orientação em diferentes fases do desenvolvimento do guia, em especial, da ACTRAV e da ACT/EMP, bem como de outros departamentos: Italo Cardona (DWT/CO-Lima); Adolfo Ciudad (DWT/CO-San José); Karen Curtis (NORMES); Minawa Ebisui (GOVERNANCE); Natan Elkin (NORMES); Kamran Fannizadeh (GOVERNANCE); Claire Harasty (EMPLOYMENT); Susan Hayter (WORKQUALITY); Jane Hodges (WORKQUALITY); Jorge Illingworth (RO-América Latina e Caraíbas); Mélanie Jeanroy (GOVERNANCE); Limpho Mandoro (DWT/CO-Pretória); Cristina Mihes (DWT/CO Budapeste); Angelika Muller (GOVERNANCE); Konstantinos Papadakis (GOVERNANCE); Rainer Pritzer (DWT/CO Port-of-Spain); Alvaro Ramirez (DWT/CO San José), John Ritchotte (DWT Bangkok); Jules Oni (DWT/CO Dakar); Simon Steyne (GOVERNANCE); Manuela Tomei (WORKQUALITY) e Humberto Villasmil (GOVERNANCE).

Estamos igualmente muito agradecidos aos membros do Conselho de Administração da OIT pelos seus contributos, nomeadamente a Gilles de Robien (Presidente do Conselho de Administração do BIT), Eulogia Família (Grupo dos Trabalhadores), Loes van Embden Andres (Grupo dos Empregadores) e Hamadou Sizzo (Grupo dos Governos).

Alargamos os nossos agradecimentos a Anne Sullivan, Yuka Okumura e Rita Natola (GOVERNANCE) e Fabienne Stassen pelo seu apoio na preparação do guia para publicação. Gostaríamos, também, de agradecer a Christian Welz da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) pelos valiosos comentários sobre o projeto de guia.

O guia beneficiou igualmente dos contributos substantivos e da assistência do Centro Internacional de Formação da OIT (CIF-OIT), em Turim, em particular, de Bente Sorensen, Fernando Fonseca e Sylvain Baffi, que contribuíram com comentários para a versão de projeto do guia, e na organização de *workshops* de validação, bem como na tradução e no *design* da publicação. O Guia beneficiou, também, de um apoio financeiro para a impressão do DWT/CO Budapeste.

O guia foi revisto e validado em dois *workshops* que tiveram lugar no Centro Internacional de Formação da OIT (CIF-OIT), em Turim. No primeiro, que se realizou em novembro de 2010, o projeto de guia foi revisto por Gagik Makaryan, representante do grupo dos empregadores da Arménia, Tulsyraj Benyudin, representante sindical das Maurícias, e Valentin Mocanu representante do governo da Roménia. Em dezembro de 2011, um segundo projeto do guia foi revisto pelas delegações tripartidas da Albânia, Bósnia e Herzegovina, República da Moldávia, Montenegro, Sérvia, antiga República Jugoslava da Macedónia e Kosovo-UNMIK num *workshop* intitulado *Reforçar as Instituições do Diálogo Social Tripartido nos Balcãs Ocidentais e na Moldávia*.

A versão final foi apresentada em novembro e dezembro de 2013, em dois *workshops* sobre o estabelecimento e o reforço de instituições tripartidas com a participação de delegações tripartidas de países da África do Norte e Subsaariana, e da Europa Oriental e Cáucaso / Ásia Central.

Moussa OUMAROU

Diretor

*Departamento de Governação e Tripartismo
Organização Internacional do Trabalho*

Genebra

dezembro 2013

Introdução

A OIT tem por base o princípio do tripartismo – diálogo e cooperação entre governos, empregadores e trabalhadores – na formulação e implementação de normas internacionais do trabalho. A nível nacional, a OIT incentiva, de igual modo, o tripartismo e a cooperação na conceção e implementação de políticas laborais, económicas e sociais. Existem Convenções e Recomendações específicas da OIT que promovem a consulta tripartida, estabelecendo, em particular, a estrutura para um diálogo social tripartido eficaz a nível dos países.

O diálogo social nacional tripartido reúne governos, trabalhadores e empregadores na discussão de políticas públicas, legislação e outras decisões políticas que dizem respeito aos parceiros sociais. As consultas tripartidas podem garantir uma maior cooperação entre os parceiros tripartidos e alcançar consensos em políticas nacionais relevantes. O diálogo social é um instrumento fundamental para a promoção e concretização do trabalho digno, do desenvolvimento inclusivo e da coesão social, e incentiva a boa governação.

O diálogo social nacional tripartido tem um papel importante a desempenhar em áreas como a governação da segurança social, a promoção de normas internacionais do trabalho, as formas de emprego atípicas, a igualdade de género, bem como na justa transição para uma economia de baixo carbono. Para além disto, os processos de diálogo social ajudam a garantir transições políticas e económicas suaves e a atenuar os impactos das crises. O papel do diálogo social nestes domínios é discutido em detalhe neste guia.

O guia vai ajudar o *Bureau* a responder às necessidades manifestadas pelos constituintes nas suas Conclusões relativas à discussão recorrente sobre diálogo social, adotadas na Conferência Internacional do Trabalho de 2013. Os constituintes pediram ao *Bureau* para promover o diálogo social e o papel dos parceiros sociais na conceção, governação e implementação das políticas económicas, de emprego e de proteção social, a nível nacional.

Acresce que os constituintes pediram ao *Bureau* para reforçar o aconselhamento circunstanciado sobre políticas para criação de instituições de diálogo social nalguns países e melhorar a sua eficácia noutros. Este guia sobre diálogo social nacional tripartido foi desenvolvido em resposta a estas solicitações e em conformidade com o objetivo estratégico da OIT em matéria de diálogo social. É um instrumento global para estabelecer ou fortalecer os mecanismos tripartidos e as instituições. Instituições de diálogo social mais fortes irão reforçar a capacidade dos constituintes tripartidos para se envolverem num diálogo e negociações eficazes a todos os níveis da elaboração de políticas.

Objetivos e a quem se destina o guia

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) existe para servir os seus constituintes tripartidos: governos, organizações de trabalhadores e organizações de empregadores. Dedica-se à promoção da justiça social e ao reconhecimento internacional dos direitos humanos e do trabalho, prosseguindo a sua missão fundadora de que a paz social é essencial para a prosperidade. Contudo, nas suas atividades quotidianas a OIT não depende apenas do diálogo social tripartido. A sua obrigação de promover o tripartismo e o diálogo social nos Estados membros decorre da sua Constituição e da Declaração relativa aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho (“Declaração de Filadélfia”, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1944), que a integra.

Os constituintes têm pedido apoio à OIT para a criação de um quadro no qual os Estados membros possam promover o diálogo social nacional tripartido. Note-se que nesta matéria o panorama é desigual. Nalguns países não existe atualmente um quadro de diálogo social nacional tripartido (DSNT). Noutros, existem estruturas e procedimentos, mas precisam de ser revistos ou reforçados. Em ambos os casos, um quadro adequado de DSNT é necessário para envolver os constituintes em consultas e negociações sobre questões económicas e sociais. Como é amplamente explicado neste guia, os benefícios potenciais do DSNT são significativos, especialmente em termos de democratização da tomada de decisões, de paz e estabilidade social, e também de prevenção de conflitos.

A. Objetivos do guia

Este guia é uma resposta aos pedidos dos constituintes da OIT. O objetivo é apresentar-lhes diferentes opções possíveis para o estabelecimento de um mecanismo de DSNT ou para o reforço de um sistema existente. No entanto, o guia não pretende ser um documento normativo. Baseia-se nas disposições das normas internacionais do trabalho, nas lições retiradas e na experiência adquirida pela OIT ao longo dos anos na promoção do diálogo social e no aconselhamento sobre políticas, capacitação e orientação prática proporcionada aos constituintes tripartidos em todas as regiões do mundo.

O diálogo social é uma questão urgente para muitos Estados membros da OIT. A Organização Internacional do Trabalho recebe todos os anos inúmeros pedidos de Estados membros que procuram aconselhamento com vista ao fortalecimento das instituições e dos mecanismos de diálogo social de acordo com as normas internacionais do trabalho e as boas práticas internacionais, a fim de criarem um quadro de referência efetivo de DSNT.

Questões abordadas neste guia

Este guia tenta responder a perguntas frequentemente colocadas à OIT, tais como:

1. Porque são necessárias instituições de diálogo social nacional tripartido?
2. Quais são as condições prévias para um verdadeiro DSNT?
3. Onde já existem, como podem ser regulamentadas as atividades dessas instituições? Quais as vantagens e desvantagens das várias opções?
4. Quais os possíveis mandatos dessas instituições?
5. Qual deve ser a sua composição e dimensão adequadas?
6. Devem ser independentes do governo ou fazer parte da estrutura governamental? Como podem ser financiadas?
7. Quem deve participar no diálogo social nacional tripartido?

- 
8. Que processos de tomada de decisão devem ser seguidos?
 9. Que matérias poderão ser discutidas nestas instituições?
 10. Estas instituições devem funcionar de forma confidencial ou pública?
 11. Como deve ser organizado o seu trabalho e qual o apoio logístico necessário?
 12. Quais as normas da OIT relevantes nesta área e o que estipulam?
 13. Como pode ser reforçada a capacidade das instituições existentes?

B. A quem se destina este guia?

A consulta e a cooperação entre as autoridades públicas e os parceiros sociais, de uma forma ou de outra, são consideradas desejáveis, e até mesmo essenciais, pela maior parte dos Estados membros da OIT. Cada vez mais o diálogo social é entendido como uma alternativa sólida e credível, por um lado, em relação ao unilateralismo do Estado e, por outro, às políticas do “*laissez-faire*”.

Nalguns países, a prática da consulta e cooperação existe de há longa data; noutros, está a desenvolver-se ou acaba de emergir. Nalguns lugares, o DSNT está sob ameaça ou em declínio.

Este guia foi concebido para quem o diálogo social é uma novidade, e para os que estando envolvidos em conselhos nacionais estabelecidos e em outros mecanismos tripartidos desejem rever o seu funcionamento e aumentar o seu impacto na formulação de políticas.

Potenciais utilizadores deste guia

- ▶ Constituintes tripartidos: membros/pessoal de organizações de trabalhadores e de organizações de empregadores, e pessoal de instituições públicas (especialmente ministérios do trabalho e do emprego);
- ▶ Membros e pessoal de organismos nacionais existentes, e de outras instituições de diálogo social;
- ▶ Membros e pessoal de instituições e organizações envolvidas na promoção do diálogo social incluindo universidades, instituições de investigação e organizações não-governamentais);
- ▶ Partes interessadas em agrupamentos económicos regionais e sub-regionais (por exemplo a Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO), o MERCOSUL (Mercado Comum do Sul), a SADC (Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral);
- ▶ Membros da Associação Internacional dos Conselhos Económicos e Sociais e Instituições Similares (AICESIS);
- ▶ Parlamentares, líderes de comunidades, sociedade civil e outras partes interessadas da sociedade (por exemplo, bancos de desenvolvimento, instituições financeiras internacionais);
- ▶ Funcionários da OIT.

O enfoque deste guia é o **diálogo social tripartido a nível nacional**. Não trata de outros níveis de diálogo social ou da negociação coletiva, que se encontram cobertos por outros guias, incluindo “Como promover a negociação coletiva: Um manual para profissionais” (publicado na versão inglesa).

No entanto, no final da parte I do presente guia (ver Anexo), a questão do diálogo social tripartido de âmbito regional é sumariamente analisada devido às ligações que pode ter com as discussões a nível nacional e porque muitos governos estão a transferir as questões em matéria socioeconómica e de trabalho para os governos regionais e provinciais.

C. Como pode ser utilizado este guia?

Este guia pode ser utilizado no momento de estabelecer ou rever o quadro para o DSNT. A discussão pode ser iniciada tanto pelo governo como pelos parceiros sociais. O guia foi concebido para ser lido na íntegra, ou para serem selecionados os tópicos necessários ao reforço de capacidades. Está dividido em duas partes, abrangendo capítulos que podem ser lidos de forma independente.

A Parte I aborda o processo e o quadro institucional para o DSNT. A Parte II centra-se em certas questões temáticas importantes, que podem ser discutidas numa base tripartida. O objetivo da Parte II não é analisar todas as questões em profundidade, mas fornecer uma visão geral dos pontos mais importantes sobre cada assunto. As caixas de texto apresentam exemplos de países, bem como referências e ligações para outras leituras suplementares.

Como em qualquer processo complexo, o diálogo social pode assumir várias formas. Não existe uma abordagem aplicável a todas as estruturas, nem processos que possam ser facilmente exportados de um país para outro. O desenvolvimento de um quadro para o DSNT adequado ao contexto e necessidades nacionais é, portanto, a chave para assegurar a apropriação do processo a nível local.

Este guia tem como objetivo ajudar os constituintes a desenvolver o seu próprio caminho para a promoção de um diálogo social tripartido eficaz a nível nacional.

PARTE 1

Diálogo social nacional tripartido: processos e instituições

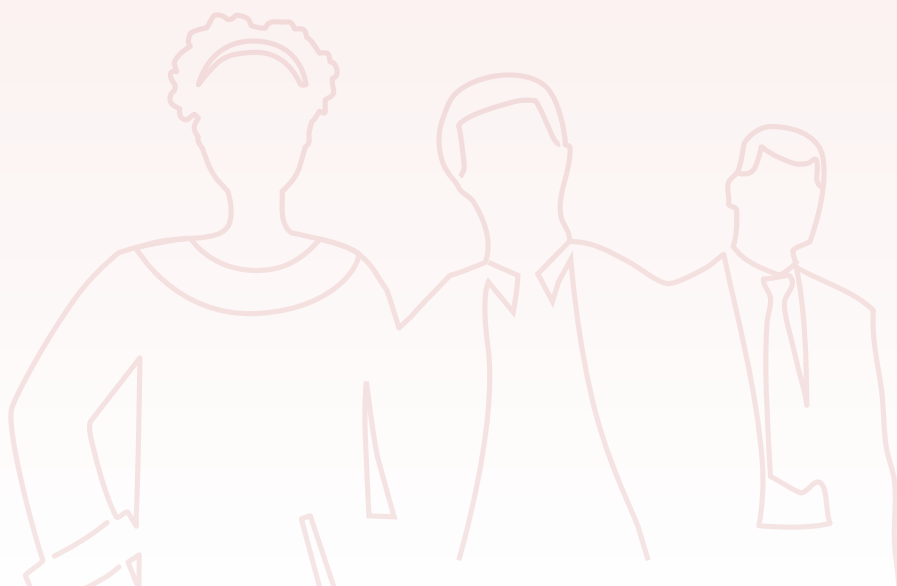
I.	Definições.....	11
II.	Mandato e resultados possíveis do diálogo social nacional tripartido.....	23
III.	Condições prévias para um diálogo social nacional tripartido.....	43
IV.	Benefícios do diálogo social nacional tripartido.....	57
V.	Objeções possíveis ao diálogo social nacional tripartido.....	71
VI.	Questões para o diálogo social tripartido e o processo de planeamento do trabalho	79
VII.	Participantes no diálogo social nacional tripartido.....	95
VIII.	Quadro legal e institucional para o diálogo social tripartido.....	119
IX.	Normas internacionais do trabalho e diálogo social.....	151
X.	De que modo pode o <i>Bureau</i> Internacional do Trabalho ajudar?	163
	Anexo: Diálogo social tripartido a nível regional.....	177

SECÇÃO I

Definições

Nesta secção clarifica-se o que se entende por diálogo social nacional tripartido (DSNT). São propostas e discutidas várias definições.

A. Diálogo Social	12
B. Tripartismo	13
C. Outros significados de “tripartismo”	15
D. Tripartismo “alargado”	15
E. Bipartismo e negociação coletiva.....	17
F. Caso específico: o setor público – o governo como empregador	19



A. Diálogo Social

Não existe uma definição universalmente aceite de diálogo social. O diálogo social pode ocorrer em diferentes níveis e assumir diferentes formas, dependendo dos contextos nacionais.

De acordo com a definição operacional alargada da OIT, que reflete a diversidade de processos e práticas em todo o mundo, o diálogo social inclui todas as formas de negociação, consulta ou partilha de informação entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores ou entre empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relativas à política económica e social.

O diálogo social é simultaneamente um meio para alcançar objetivos sociais e económicos e um objetivo em si mesmo, pois dá às pessoas voz e um papel nas respetivas sociedades e locais de trabalho. Pode ser bipartido, entre os trabalhadores e empregadores (referidos pela OIT como “parceiros sociais”) ou tripartido, incluindo o governo.

O diálogo social pode melhorar a conceção de medidas de política, contribuir para a sua efetiva aplicação e melhorar a qualidade dos resultados.

B. Tripartismo

O tripartismo é uma das principais formas de diálogo social. É um princípio fundador e um valor fundamental da OIT, que está no cerne do trabalho da organização.

O tripartismo pode ser definido como “a interação entre governos, empregadores e trabalhadores (através dos seus representantes) como parceiros iguais e independentes na busca de soluções para questões de interesse comum” (*Thesaurus do BIT*).

Por outras palavras, o tripartismo refere-se ao envolvimento na tomada de decisões de organizações de empregadores e de trabalhadores, conjuntamente com o governo, em pé de igualdade.

Isto não significa que as organizações de empregadores e de trabalhadores e o governo devam ter sistematicamente o mesmo número de representantes, mas que se exige que seja dada igual atenção aos pontos de vista de cada parte. Também não significa que as responsabilidades das três partes sejam as mesmas. Cada parte tem um papel e uma função claramente definida.



Tripartismo – As três chaves da OIT



A criação da OIT em 1919 abriu as portas à colaboração tripartida entre governos, trabalhadores e empregadores para melhorar as normas e a legislação do trabalho em todo o mundo. Os arquitetos encomendaram três chaves e um cadeado triplo para o portão da nova sede da OIT em Genebra. Desde então as três chaves têm permanecido um símbolo da organização.

Fonte: ILO, 2013, “*Tripartism in the 21st century: Building on bedrock*”.



Singapura – Tripartismo: “Uma vantagem competitiva chave”

“O tripartismo é uma vantagem competitiva chave para Singapura, sustentando a sua competitividade económica, a sua gestão harmoniosa das relações de trabalho e o progresso geral da nação.”

Fonte: Singapore Tripartism Forum: <http://www.tripartism.sg/>.



As Filipinas – O Tripartismo: “Uma política do Estado”

A secção 275 do Código do Trabalho das Filipinas de 1974 (consolidado em 2011) refere que:

1. O tripartismo nas relações de trabalho é declarado uma política do Estado. Com este objetivo os trabalhadores e os empregadores deverão, na medida do possível, estar representados nos órgãos de tomada de decisão e de elaboração das políticas do governo.
2. O Secretário do Trabalho e do Emprego ou os seus representantes devidamente autorizados podem, de vez em quando, convocar uma conferência tripartida, nacional, regional ou setorial, de representantes do governo, de trabalhadores e de empregadores para análise e adoção de códigos voluntários de princípios concebidos para promover a paz social, com base na justiça social, ou para alinhar as relações entre o movimento laboral e as prioridades estabelecidas em termos de desenvolvimento económico e social. (...)

C. Outros significados de “tripartismo”

De acordo com a OIT, o *tripartismo* envolve plenamente o governo como um dos três parceiros nas consultas ou negociações. O tripartismo neste sentido não deve ser confundido com outra forma de diálogo entre três parceiros muitas vezes referida como “diálogo civil”.

O diálogo civil envolve representantes de organizações de trabalhadores e de empregadores, juntamente com um conjunto de grupos de interesses cívicos e sociais (i.e. independentes do governo). Este tipo de modelo existe em muitos países a nível nacional. É o caso particular do Comité Económico e Social Europeu (CESE), um órgão consultivo da União Europeia (UE). O CESE é composto por três grupos:

- ▶ empregadores,
- ▶ trabalhadores e
- ▶ “vários grupos de interesses” (*tais como associações que representam a família, as questões das mulheres e da igualdade de género, os jovens, as minorias e grupos desfavorecidos, as pessoas com deficiência, as organizações de agricultores, as pequenas empresas, o setor do artesanato, as organizações de consumidores e as organizações ambientais*)

Neste guia, o tripartismo é utilizado apenas no sentido definido pela OIT.

D. Tripartismo “alargado”

Como já foi mencionado, os três atores tradicionais centrais do DSNT são os parceiros sociais e o governo, já que o diálogo social tem as suas origens em questões relacionadas com o “mundo do trabalho”.

No entanto, o termo “tripartismo alargado” está a ganhar popularidade em situações em que os parceiros tripartidos tradicionais escolhem estender o diálogo e envolver outros grupos da sociedade civil, a fim de obterem uma perspetiva e um consenso mais amplos sobre questões que vão para além do mundo do trabalho (como a proteção do ambiente ou as necessidades de grupos específicos ou vulneráveis). A Resolução da OIT de 2002, sobre o tripartismo e o diálogo social reconhece o potencial de colaboração com a sociedade civil:

Sublinhando que os parceiros sociais estão abertos ao diálogo e que trabalham no terreno com as ONG que partilham os mesmos valores e objetivos e os prosseguem de uma forma construtiva; reconhecendo o potencial para o Bureau Internacional do Trabalho de colaborar com a sociedade civil depois de consultas adequadas com os constituintes tripartidos (...).

Acresce que alguns instrumentos da OIT apelam ao envolvimento de grupos específicos da sociedade civil para além dos parceiros sociais. É o caso, por exemplo, da Convenção (Nº 159) sobre Reabilitação Profissional e Emprego (Pessoas com Deficiência), de 1983, e da Recomendação (Nº 200) sobre a Infecção VIH/HIV e SIDA e o Mundo do Trabalho, de 2010.

No entanto, as organizações de empregadores e de trabalhadores são distintas de outros grupos da sociedade civil, uma vez que representam os atores da “economia real” e a sua legitimidade assenta na adesão dos seus membros.

Além disso, é evidente que, em qualquer caso, o objetivo do envolvimento com outros “grupos de defesa de interesses” é fortalecer o tripartismo e não enfraquecê-lo ou diluí-lo.

Relatório do Diretor geral à Conferência Internacional do Trabalho de 2013

(...) com as garantias fornecidas pelo aperfeiçoamento dos processos de governação tripartida na OIT, deverá ser possível envolver constituintes não tripartidos em condições adequadas no trabalho da Organização com base numa vantagem claramente demonstrada e com papéis bem definidos. Estes atores podem proporcionar um valor acrescentado em termos de experiência e conhecimento, e não faz sentido negá-lo ou renunciar à sua contribuição. (...) Dito isto, as responsabilidades da OIT no reforço de capacidades são para com os seus constituintes tripartidos e somente para com eles.

Fonte: ILO, 2013. Towards the ILO centenary: Realities, renewal and tripartite commitment, parágrafos 98 e 99.

E. Bipartismo e negociação coletiva

O diálogo social bipartido tem lugar quando duas partes – um ou mais empregadores e/ou uma ou mais organizações de empregadores, e uma ou mais organizações de trabalhadores – trocam informação, fazem consultas uns aos outros ou negociam juntos, sem a intervenção do governo. O diálogo social bipartido pode dizer respeito, por exemplo, a salários, condições de trabalho ou saúde e segurança no trabalho, mas também a questões de política mais amplas.

Embora o governo não seja um parceiro no processo bipartido, pode prestar assistência aos parceiros sociais nas suas negociações bipartidas. O governo pode, também, oferecer serviços de conciliação e mediação em caso de conflito entre os parceiros sociais. A forma e o grau de envolvimento do governo no processo bipartido são determinados pelo sistema de relações industriais em vigor. Por causa destas contribuições, as fronteiras entre diálogo social tripartido e bipartido podem, por vezes, ser difíceis de definir com precisão.

Uma forma particular de diálogo social bipartido é a *negociação coletiva*. A Convenção da OIT (Nº 154) sobre Negociação Coletiva, de 1981, define negociação coletiva como:

"(...) todas as negociações que têm lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro, com o objetivo de:

- 1. fixar condições de trabalho e emprego,*
- 2. regular as relações entre empregadores e trabalhadores,*
- 3. regular as relações entre empregadores ou as suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores."*

A negociação coletiva pode ajudar a criar uma cultura de diálogo entre sindicatos e empregadores e/ou as respetivas organizações. Uma cultura de diálogo entre parceiros sociais sobre os termos e condições das relações de trabalho e de emprego pode estabelecer as bases para o diálogo social tripartido a nível nacional.



Bélgica – Governo apoia o diálogo social bipartido

A autonomia dos parceiros sociais e a concertação bipartida caracterizam o modelo de diálogo social a nível nacional (interprofissional), setorial e de empresa na Bélgica. As relações de trabalho são, em grande parte, reguladas por convenções coletivas de trabalho, embora o governo desempenhe também um papel.

O diálogo social bipartido na Bélgica é apoiado pelas autoridades públicas, nomeadamente através das seguintes medidas:

- *Quadro regulamentar consistente*: o quadro jurídico e a criação de órgãos de diálogo social são decididos após consulta e de acordo com as organizações representativas de trabalhadores e de empregadores.
- *Liberdade de negociação e o direito de iniciativa*: os parceiros sociais podem realizar livremente negociações a todos os níveis, e a legislação social permite definir ou ajustar as medidas de execução através de convenções coletivas de trabalho.
- *Promoção e apoio – exemplos selecionados*: o diálogo social interprofissional e setorial é facilitado pelo governo; um sistema gratuito de conciliação social voluntária é disponibilizado; mais de 90 por cento dos acordos coletivos intersetoriais são tornados obrigatórios (o que implica que a sua violação pode constituir uma infração punível) e a concertação setorial é apoiada em termos logísticos (incluindo o trabalho de secretariado, salas de reunião, etc).
- *Monitorização*: a administração monitoriza e analisa os resultados do intenso diálogo social setorial (mais de 1.000 convenções por ano) e comunica-os aos parceiros sociais interprofissionais representados no Conselho Nacional do Trabalho e no Conselho Económico Central.

Fonte: Belgian Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue: <http://www.emploi.belgique.be>

Por outras palavras, o tripartismo baseia-se em relações de trabalho sólidas e eficazes e os dois processos podem ser considerados como duas faces de uma mesma moeda – uma reforçando a outra. Discussões bipartidas podem influenciar o tripartismo e vice-versa.

F. Caso específico: o setor público – o governo como empregador

Outra situação específica é quando o governo está envolvido no diálogo social na qualidade de empregador. É o caso do setor público. O Artigo 7º da Convenção (Nº 151) da OIT sobre Relações de Trabalho na Função Pública, de 1978, promove a negociação coletiva e outras formas de diálogo social nos serviços públicos.

O envolvimento do governo nas negociações dos termos e condições de trabalho no setor público não deve ser considerado como uma forma de tripartismo. O governo, neste caso, age apenas na sua qualidade de empregador.



Leituras suplementares

- ▶ ILO. 1960. *Observations regarding consultation and cooperation between public authorities and employers' and workers' organizations at the industrial and national levels*, International Labour Conference, 44th Session, Geneva, 1960.
- ▶ ILO. 1996. *Tripartite consultation at the national level on economic and social policy*, Report VI, International Labour Conference, 83rd Session, Geneva, 1996.
- ▶ ILO. 2000. *General survey concerning the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144), and the Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organization) Recommendation, 1976 (No. 152)*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 88th Session, Geneva, 2000.
- ▶ ILO. 2003. "Tripartism in the 21st century: Building on bedrock", in *World of Work*, The magazine of the ILO, No. 46, March 2003 (Geneva).
- ▶ ILO. 2011. *Promoting Collective Bargaining Convention No. 154*.
- ▶ ILO. 2013. *Towards the ILO centenary: Realities, renewal and tripartite commitment*, Report of the DirectorGeneral to the International Labour Conference, 102nd Session (Geneva).
- ▶ ILO. 2013. *Recurrent discussion on the strategic objective of social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.
- ▶ ILO. *How to promote collective bargaining: A handbook for practitioners* (Geneva).(no prelo)
- ▶ Hayter, S. (ed.). 2011. *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for Social Justice* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar Publishing and ILO).
- ▶ Trebilcock, A. 1994. *Towards social dialogue: Tripartite cooperation in national economic and social policy making* (Geneva, ILO).

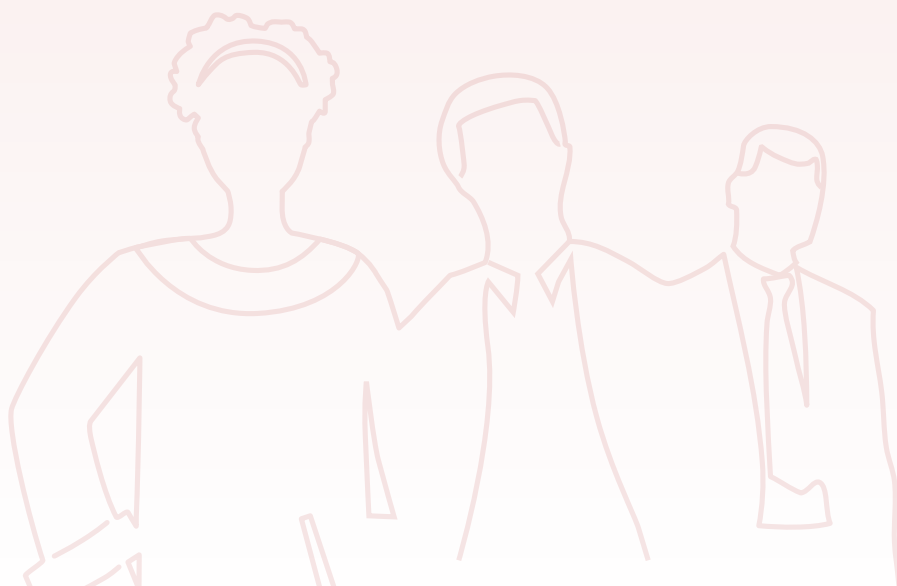
Notas

SECÇÃO II

Mandato e resultados possíveis do diálogo social nacional tripartido

Nesta secção é discutida a natureza, o mandato e os possíveis resultados do DSNT com base nas três opções: de negociação, consulta e/ou processos de troca de informação.

A. Introdução	24
B. Troca de informação.....	26
C. Consultas.....	26
D. Negociações que conduzem a acordos	30
1. Como são tomadas as decisões?	34
2. Implementação e monitorização dos acordos.....	37
3. Aceitar o desacordo.....	39



A. Introdução

Para o governo e para as organizações de trabalhadores e de empregadores existe uma necessidade de considerar o mandato da instituição de DSNT e o objetivo do processo de diálogo social tripartido a nível nacional. Deve ser utilizado para consultas ou para a negociação? *Que estatuto atribuir aos seus resultados?*

Na formulação do enquadramento do DSNT o governo e as organizações de trabalhadores e de empregadores – e outras possíveis partes interessadas – têm três opções:

- ▶ **Um fórum de troca de informação**, que é a forma mais simples de diálogo social, já que apenas implica um certo grau de confiança entre as partes;
- ▶ **Um fórum de consulta**, que implica uma troca de pontos de vista para discutir uma proposta ou para testar uma opção de política, que pode conduzir a que uma parte reconsidere a sua posição. Consultar é pedir aos outros a sua opinião, oferecendo-lhes a oportunidade de responder; mas também implica dar especial consideração às opiniões expressas;
- ▶ **Um fórum de negociação**, o que implica discussões entre partes com interesses divergentes ou contraditórios, tendo em vista chegar a um acordo. A negociação é a forma mais formal e vinculativa de diálogo social, e está na maior parte dos casos institucionalizada.

As circunstâncias nacionais podem incluir os usos e costumes nacionais e as práticas no domínio das relações de trabalho; a disponibilidade e o nível de especialização dos recursos administrativos; a fase de desenvolvimento do país, e os pontos fortes das organizações de empregadores e de trabalhadores.

Qualquer um destes processos de diálogo social tanto pode ser informal e *ad hoc*, como formal e institucionalizado. Uma ou mais abordagens podem ser vistas como adequadas à situação de um país em particular. O processo a seleccionar dependerá da matéria, do grau de urgência e de outras circunstâncias nacionais.

Os processos informais são muitas vezes tão importantes quanto os formais. É possível num processo de DSNT incluir as três opções, em momentos diferentes. No entanto, se um processo começa num determinado nível – como o da consulta – não deve evoluir para um outro nível – como o da negociação – sem o acordo de todas as partes.

Isto coloca em evidência um importante princípio: o tripartismo e o diálogo social são processos voluntários. Em nenhuma situação podem ser impostos. Existem vários meios de envolver os trabalhadores os empregadores e as respetivas organizações. De acordo com a tradição ou prática de um país, a consulta e a cooperação podem ocorrer através da *ação voluntária* das organizações de empregadores e de trabalhadores; da ação de *encorajamento* das autoridades públicas; de *legislação ou regulamentação*, ou de uma *combinação* de qualquer destes métodos (ver a Recomendação (Nº 113) sobre consulta a nível Industrial e Nacional, de 1960, parág. 3).

Diálogo Social Nacional Tripartido – resultados possíveis



B. Troca de informação



A troca de informação é o processo mais simples de diálogo social. Não implica um verdadeiro debate ou ação sobre as questões em causa, mas é o ponto de partida essencial para debates e discussões mais substantivas.

Por vezes, é considerado que a troca de informação não tem tanto valor como outras formas de diálogo social. No entanto, pode ser um processo proveitoso. Uma troca de informação organizada num ambiente descontraído pode ajudar as partes a melhor compreender o fundamento das decisões de outros grupos, o que pode conduzir a consultas informais. Todavia, uma troca de informação pode ter lugar sem que seja seguida quer de consultas formais quer de negociações.

C. Consultas



A consulta é a prática mais comum de diálogo social nacional. É o meio através do qual os parceiros sociais não só partilham informação, mas também se envolvem num diálogo mais aprofundado sobre as questões colocadas. Embora a consulta por si só não implique o poder de decisão, pode ter lugar como parte desse processo.

Na consulta é pedido às partes os seus pontos de vista, envolvendo-as abertamente na discussão.

As consultas fornecem ao governo informação sobre as possíveis reações sociais aos projetos de medidas de políticas públicas, ou aos projetos de legislação, sem abdicar dos seus poderes de decisão. Ao mesmo tempo, as consultas fornecem aos parceiros sociais informação direta sobre as intenções do governo e dão-lhes a oportunidade de expressarem a sua posição, deixando ao governo a plena responsabilidade das suas políticas. Não é suposto as consultas levarem a acordos, mas podem levar a entendimentos ou declarações comuns, ou a comunicados conjuntos, pareceres ou relatórios.

Em qualquer caso, o governo deve informar as organizações de trabalhadores e de empregadores do seguimento dado. De facto, se a

consulta for vista apenas como um “exercício de utilização da palavra”, sem qualquer compromisso sério da parte do governo, este perderá credibilidade e, eventualmente, o apoio dos parceiros sociais.

O governo tem obrigação de responder às opiniões expressas pelos parceiros sociais?

Nalguns países existe uma obrigação por parte do governo de reagir aos pareceres expressos pelos parceiros sociais. Noutros, o governo é obrigado a fornecer informação ao Parlamento sobre os pareceres formulados pela instituição tripartida sobre as medidas de política ou a legislação previstas. Estes tipos de obrigação têm algumas vantagens:

- ▶ dão um sinal positivo aos trabalhadores, empregadores e à sociedade civil;
- ▶ reforçam o sentimento por parte dos parceiros sociais de que tanto eles como as suas contribuições são levadas a sério, o que contribui para melhorar o interesse e a motivação destes para se envolverem em consultas;
- ▶ garantem que os governos tomam em consideração os diferentes pontos de vista sobre as questões que foram discutidas;
- ▶ promovem a transparência.



© OIT/Maillard J.



Obrigação de responder? – A situação na antiga República Jugoslava da Maced nia

Na antiga República Jugoslava da Maced nia, um acordo tripartido, de agosto de 2010, celebrado com o apoio da OIT, estabeleceu o Conselho Económico e Social (CES). Este acordo, que representou um avanço significativo no DSNT, concedeu ao Conselho tripartido uma maior autonomia na tomada de decisão política.

Atualmente, é obrigatório ter em conta o parecer do CES na legislação sobre relações de trabalho, emprego, pensões e seguro de invalidez, e segurança e saúde no trabalho. Os Ministérios estão também obrigados a reagir aos pareceres, recomendações e propostas do CES. Em outubro de 2011, o CES deu o seu acordo ao primeiro s l rio mínimo do país, depois de anos de longas discussões entre os parceiros sociais. Em seguida, foi aprovada pelo Parlamento a Lei do S l rio Mínimo.

Fontes:

- ♦ ILO. 2010. *New Economic and Social Council in the former Yugoslav Republic of Macedonia*, 25 August 2010 press release.
- ♦ Federation of Trade Unions of Macedonia, *Amount of Minimum Wage Determined*: <http://www.ssm.org.mk>



Obrigação de responder? – A situação nos Países Baixos

Nos Países Baixos, o governo não é obrigado a pedir parecer ao Conselho Económico e Social sobre todas as questões sociais e económicas importantes. Esta obrigação foi revogada em 1995, mas não houve diminuição do número de pedidos recebidos pelo Conselho. Se o governo não pedir ao Conselho o seu parecer sobre uma matéria que este considere relevante, o Conselho pode, por sua própria iniciativa, decidir emitir um relatório consultivo. Em regra, só o fará se acreditar que o parecer terá o apoio unânime dos seus membros.

O governo é livre para decidir se quer ou não seguir o parecer do Conselho Económico e Social. No entanto, se um relatório consultivo tiver o apoio unânime do Conselho, a mensagem para o governo é clara. De acordo com a Lei-Quadro sobre os Órgãos Consultivos, de 1997, o governo deverá responder ao parecer do Conselho no prazo de três meses após a sua emissão. O acordo é que se o governo não seguir o parecer do Conselho, deve explicar quais as razões para isso.

Fonte: Conselho Económico e Social dos Países Baixos : <http://www.ser.nl>.

D. Negociações que conduzem a acordos



A **negociação** é o modo mais formal e vinculativo de diálogo social e, na maioria dos casos, está institucionalizada.

As negociações tripartidas visam a obtenção de acordos entre o governo e os parceiros sociais, o que exige compromissos.

A negociação tripartida a nível nacional aborda geralmente as principais questões de política económica e social nacional. Pode ter lugar de forma *ad hoc* ou numa base regular, em que os acordos têm uma duração definida. Os resultados de um DSNT bem sucedido manifestam-se, por vezes, em acordos nacionais tripartidos, os chamados “pactos sociais”.



América Latina e Caraíbas – Exemplos recentes de resultados tripartidos

Uruguai	Acordo Tripartido sobre a Reforma do Sistema de Segurança Social
Chile	Acordo Tripartido sobre o Programa Nacional de Trabalho Digno (2008)
República Dominicana	Declaração Tripartida sobre Liberdade de Associação (2009)
Costa Rica	Alterações ao projeto de reforma da Lei do Processo de Trabalho (2010)
Honduras	Novo mecanismo para a fixação do salário mínimo

Pactos sociais

Os pactos sociais constituem um dos resultados mais visíveis de DSNT bem sucedido.

Em sentido estrito, os pactos sociais são acordos tripartidos, amplamente divulgados, concluídos entre o governo e os parceiros sociais em matéria de emprego e salários, mercado de trabalho ou políticas económicas ou sociais, que contêm uma lista detalhada de medidas e métodos de ação a realizar através do diálogo social (ou seja, os compromissos de cada uma das partes, os objetivos concretos e a calendarização precisa da sua implementação). Em geral, os pactos sociais procuram facilitar o ajustamento das economias nacionais aos choques externos, tais como perdas de competitividade ou integração económica/monetária.

Uma vez concluídos tais acordos, as partes envolvidas devem ser capazes de cumprir o que foi acordado.

Em linhas gerais, os pactos sociais podem também consistir em declarações tripartidas de natureza mais genérica, adotadas a nível nacional, principalmente com o objetivo de chamar a atenção para direitos e princípios fundamentais no trabalho (por exemplo, liberdade de associação, direito de negociação coletiva) e para compromissos, por exemplo, sobre a importância da promoção do diálogo social como instrumento de conciliação das exigências do desenvolvimento económico com a necessidade de progresso social.

Em muitos países europeus, os pactos sociais (em sentido restrito) tornaram-se um instrumento importante para lidar com os desafios económicos e sociais da globalização, da reestruturação económica e da integração monetária. No entanto, países sem tradição de concertação política arranjam igualmente maneira de chegarem a acordo em relação aos pactos sociais, o que mostra claramente um consenso entre as partes interessadas tripartidas (ou tripartidas “alargadas”) como resultado do diálogo social nacional.

De facto, em países politicamente instáveis ou em transição é, por vezes, considerado uma proeza reunir os parceiros sociais e o governo à volta de uma mesa de negociação para alcançar um consenso social, mesmo se isso não é mais do que uma declaração de intenções.

Fontes:

- ♦ Avdagic, S.; Rhodes, M.; Visser, J. (eds): *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalisation* (Oxford: Oxford University Press).
- ♦ Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO).
- ♦ Pochet, P. et al. (eds). 2010. *After the euro and enlargement: social pacts in the EU* (Brussels, European Trade Union Institute).



Espanha – Pactos sociais e transição política

Após o regime de Franco, em outubro de 1977, os parceiros sociais assinaram vários acordos para consolidar a transição política para a democracia e reformar a economia. Estes acordos, conhecidos como os “Pactos de la Moncloa”, facilitaram a adoção de uma nova Constituição, em 1978, que estabeleceu, no artigo 37 (1), que a lei deve garantir o direito à negociação coletiva entre representantes de trabalhadores e empregadores, bem como o carácter obrigatório dos acordos. O papel das organizações de trabalhadores e de empregadores foi portanto reconhecido na Constituição de 1978.

Em 1981, os parceiros sociais chegaram a acordo sobre a urgência em restaurar a confiança económica, com receio de uma inversão política. O Governo iniciou negociações que culminaram no *Acuerdo Nacional sobre el Empleo* (ANE), assinado pela organização de empregadores *Confederación Española de Organizaciones Empresariales* (CEOE) e duas confederações sindicais, a *Unión General de Trabajadores* (UGT) e a *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* (CC.OO.). As reservas iniciais sobre o reduzido espírito de militância (CC.OO.), a moderação salarial e a legitimação das políticas do Estado (as duas confederações sindicais) foram apaziguadas pela assinatura de acordos paralelos, que institucionalizaram o papel dos parceiros sociais em diversos órgãos reguladores, e pela concessão de incentivos financeiros à cooperação sindical. Em 1984, um *Acuerdo Económico y Social* (AES) foi assinado no contexto da institucionalização da democracia e de uma profunda crise económica. O pacto permitiu garantir a moderação salarial, a consolidação orçamental e a utilização de contratos temporários.

Até 1997 não foram negociados mais pactos sociais. No entanto, preocupações partilhadas sobre a persistência de um baixo valor acrescentado e de uma economia de baixa produtividade conduziram a novos esforços de colaboração. Mais importante, ainda, as partes acreditavam que o seu poder de negociação estava mais forte, o que compensava receios de resultados negativos. As negociações foram organizadas em torno de sete mesas diferentes e resultaram numa troca sobre negociação coletiva e reformas no mercado de trabalho. Um elemento novo foi a introdução de um estilo de negociação bipartida com a consequente promulgação pelo governo. Este processo foi renovado a pedido do governo de maioria socialista, 2000-04, que continuou a trabalhar com os parceiros sociais, mas conservou também a possibilidade de agir unilateralmente sobre não-acordos.

A institucionalização ao longo da década seguinte dos acordos bipartidos de 2001 sobre política de rendimentos e do *Acuerdo para la Negociación Colectiva* de 2002 (ANC) transformaram os pactos sociais espanhóis de

formulações *ad hoc* sobre políticas redistributivas em pactos nacionalmente negociados. Os novos pactos forneceram os procedimentos e os conteúdos para subseqüentes negociações descentralizadas num país caracterizado pela diversidade setorial e regional. No entanto, desde 2009, o diálogo social é tenso devido às medidas de ajustamento que foram adotadas para atenuar o impacto da crise no mercado de trabalho.

Fonte: Molina, O.; Rhodes, M. 2011. “Spain: From Tripartite to Bipartite Pacts”, in S. Avdagic, M. Rhodes and J. Visser (eds): *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalisation* (Oxford: Oxford University Press), pp. 174–202.



Tunísia – Contrato Social Tripartido de 2013

Na Tunísia, foi concluído a 14 de janeiro de 2013, um “Contrato Social” tripartido. Este acordo, que beneficiou de um forte apoio da OIT, foi assinado no dia do segundo aniversário dos acontecimentos que levaram à revolta no âmbito da Primavera Árabe, que ocorreu primeiro na Tunísia e depois na região. O contrato social é o resultado de longas e difíceis negociações entre as organizações mais representativas de trabalhadores e de empregadores e o governo. No contexto da transição política da Tunísia, o contrato social tem por objetivo preparar o caminho para melhorias em áreas como a legislação do trabalho, as relações industriais, as políticas de emprego, a proteção social e a formação profissional, bem como para um desenvolvimento regional equilibrado. Apela igualmente à criação de um Conselho Nacional para o Diálogo Social com o fim de garantir a sua implementação.

O Diretor Geral da OIT saudou a aprovação deste contrato na Tunísia como “uma iniciativa importante e histórica em matéria de governação”, cujos efeitos se repercutirão para além das fronteiras do país. No entanto, ressaltou também que a assinatura do contrato não era um fim em si mesmo, mas o início de um processo cujo sucesso dependerá do fortalecimento das condições essenciais à continuação do diálogo social no país, inclusive a institucionalização do estado de direito, que garanta a liberdade de associação e todas as liberdades civis.

Outros países na região concluíram nos últimos anos acordos tripartidos, incluindo a **Argélia** (*Pacto Social de 2006*), o **Mali** (*Pacto de Solidariedade de 2001*), o **Senegal** (*Carta para o Diálogo Social de 2002*), a **África do Sul** (*Acordo Quadro de 2009*) e o **Togo** (*Protocolo de Acordo de 2006*).

1. Como são tomadas as decisões?

Para se chegar a acordo, as negociações tripartidas implicam escolhas e compromissos entre todas as partes. A regra de ouro é a da construção de consensos. Deve existir um ambiente propício de vontade “de dar e receber”, e chegar a uma negociação de ganhos mútuos (*win-win*). Ambas as partes precisam de ceder.

A decisão tomada por **consenso** é a expressão da **vontade coletiva de todas as partes envolvidas**. As consultas e as negociações devem ocorrer até que uma decisão aceitável para todos seja encontrada. Portanto, em princípio, a votação deve ser evitada.

Pela sua própria natureza, o diálogo social envolve uma participação voluntária. Se houver algum elemento de coerção, é pouco provável que o diálogo social funcione.

Vistos desta forma, os acordos tripartidos constituem construções institucionais contingentes. Dependem da situação política e social do país, do estado da economia, da distribuição de poderes entre parceiros sociais e governo, e dos vários interesses e estratégias de negociação de cada um. Dependem igualmente, entre outras coisas, de informações precisas, da boa troca de informações, da confiança entre as partes e dos objetivos comuns.

Aptidões de negociação sólidas, competência técnica e sentido de responsabilidade de todas as partes envolvidas são, portanto, a chave para um efetivo diálogo social e acordos equilibrados e viáveis.

O processo de negociação

Preparação	Antes de qualquer negociação, deve ser tomada uma decisão sobre quando e onde vai ter lugar a reunião e quem participará. A fixação de um prazo limite pode ajudar a prevenir prolongamentos desnecessários.
Discussão das questões	Durante a discussão, é importante compreender as preocupações das outras partes, o que é necessário para propor soluções construtivas e criar condições para uma negociação equilibrada.
Clarificação dos objetivos	Desde a discussão que os objetivos e os interesses de todos os lados têm de ser clarificados. É útil listá-los por uma ordem de prioridades. Através desta clarificação é possível, muitas vezes, estabelecer um terreno comum.
Negociação de um acordo	É importante chegar a um resultado em que todas as partes acreditem que ganharam algo positivo, e que o seu ponto de vista foi tomado em consideração. No entanto, nem sempre isto é possível, pelo que estratégias e compromissos alternativos devem ser também considerados.
Implementação de um plano de ação	A partir do acordo, um plano de ação deve ser implementado para levar a cabo a decisão. Se o processo de negociação falhar e o acordo não puder ser alcançado, então é necessário reagendar uma reunião suplementar. Isto evita que todas as partes se enredem em discussões ou argumentos exaltados.

Fonte: BIT/PRODIAF. 2007. Processus et techniques de médiation: manuel de formation à l'intention des partenaires sociaux d'Afrique francophone (Dakar).

Competências de negociação	Competências técnicas
• Planeamento • Pensamento claro sob pressão • Inteligência prática • Capacidade verbal • Integridade pessoal • Capacidade de perceber e usar o poder • Fiabilidade • Capacidade para ouvir • Iniciativa • Persistência • Capacidade de liderança • Abertura de espírito	Dispor de competência técnica (interna ou externa) e da capacidade de compreender e analisar questões complexas da agenda do diálogo social (por exemplo, pensões, salários, política de rendimentos, dinâmicas de emprego e questões similares); capacidade para analisar e utilizar estatísticas e compreender as posições e prioridades das outras partes; um mandato e autoridade para subscrever um acordo; são requisitos prévios essenciais para uma participação eficaz em discussões e negociações tripartidas.
<i>Informação adicional:</i> O Centro Internacional de Formação da OIT (ITC/ILO) realiza regularmente cursos de formação sobre competências de negociação: http://www.itcilo.org	

A via para a negociação pode ficar facilitada se for aceite que serão evitados procedimentos de votação. Isto não quer dizer que não haverá lugar a votação. Se em circunstâncias particulares a votação for uma opção – por exemplo, porque não se chegou a acordo e é necessário tomar uma decisão – o seu objetivo e as circunstâncias em que se recorreu a ela deverão ser compreendidos e aceites por todos.

2. Implementação e monitorização dos acordos

Se durante as negociações tripartidas as partes chegarem a um compromisso devem estar convictas de que podem “pô-lo em prática”.

A capacidade de execução e o respeito pelos compromissos assumidos são elementos essenciais da confiança necessária que deverá prevalecer entre as partes. Constituem condições prévias fundamentais para um tripartismo bem-sucedido e duradouro.

Sem uma implementação apropriada o diálogo social pode ser entendido unicamente como um “exercício de palavras” que não conduz a quaisquer resultados concretos. A própria implementação deverá ser monitorizada e avaliada. As avaliações devem alimentar o ciclo seguinte de negociação, e as lições retiradas de acordos anteriores devem ser tomadas em consideração na próxima ronda de negociações.

Na maior parte dos países, a responsabilidade pela implementação dos acordos incumbe aos ministérios competentes. É por isso importante que o país reforce a sua capacidade para traduzir os acordos em políticas concretas e em programas de ação, e para monitorizar a sua implementação. Contudo, mesmo quando o governo tem em geral a responsabilidade de facilitar a negociação e a implementação de acordos, os parceiros sociais também têm um papel a desempenhar para assegurar que os acordos sejam implementados apropriadamente.

Nas **Filipinas**, as funções do Conselho Tripartido da Paz nas Relações de Trabalho (TIPC) – i.e. o principal mecanismo consultivo e de aconselhamento junto do Departamento do Trabalho e Emprego – incluem “**monitorizar a implementação completa e o cumprimento**, nos setores em causa, das disposições de todos os instrumentos tripartidos, incluindo das convenções internacionais, dos códigos de conduta e dos acordos sociais”.



Irlanda – Vários sistemas para monitorizar acordos

Um organismo tripartido, a Comissão Central de Análise (CRC) foi estabelecida para monitorizar e analisar a implementação do Programa de Recuperação Nacional (PNR), 1987-1990. O PNR envolveu um acordo entre empregadores, sindicatos, representantes de interesses na agricultura e o governo sobre níveis salariais, tanto nos setores público como privado, por um período de três anos. Como parte do seu mandato, a CRC assegurou que os compromissos estavam a ser cumpridos e que cada parte estava a aderir aos termos do acordo. Uma componente importante das responsabilidades da CRC era manter um diálogo contínuo entre o governo e os parceiros sociais sobre questões chave de política económica e social, e formular recomendações quando considerado apropriado. A CRC continuou a funcionar sob acordos subsequentes:

- ▶ Programa para o Progresso Económico e Social (PESP), 1991-1994
- ▶ Programa para a Competitividade e o Trabalho (PCW), 1994-1996
- ▶ Parceria 2000, 1997-2000 (A Comissão de Monitorização da Parceria 2000 veio substituir a CRC)

Mais tarde, no âmbito do Programa para a Prosperidade e Justiça (PPF) e o Progresso Sustentado (2003-2005), o governo criou uma série de grupos de trabalho e instituiu uma reunião trimestral de um Comité Diretor, onde os parceiros sociais estavam representados. A ideia dos grupos de trabalho refletia o desejo de fazer face a um conjunto de problemas económicos e sociais complexos. Todos estão de acordo, porém, que estes grupos de trabalho não foram tão bem sucedidos como se esperava.

No âmbito do acordo nacional “*Towards 2016 (T16) (2006-2016)*” e do “*Towards 2016: Review and Transitional Agreement 2008-2009*” foi estabelecido um Grupo Diretor através do qual o governo e os parceiros sociais assumiram a responsabilidade total da gestão e implementação do acordo quadro. Contudo, o sistema de parceria social foi suspenso no início de 2009, quando falharam as negociações de um novo pacto. Consequentemente, nenhum dos acordos está atualmente em aplicação. Todavia, no âmbito da Estratégia Europa 2020, o governo tem de consultar cada um dos parceiros sociais na preparação do seu Programa Nacional de Reforma.

Fonte: O'Donnell, R.; Thomas, D. 2002. “Ireland in the 1990s: Policy Concertation Triumphant” in S. Berger and H. Compston (eds): *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st Century* (New York, Berghahn Books), pp. 167–186.

3. Aceitar o desacordo

Embora a intenção das negociações seja obter um acordo, por vezes isso não é possível. Os pontos de vista das partes podem ser demasiado conflitantes. Nestes casos, é importante, pelo menos, adotar uma declaração que estabeleça as questões, as posições das diferentes partes, as áreas do acordo e os pontos de desacordo que tornaram impossível negociar o acordo.

Por outras palavras, as partes podem “aceitar o desacordo”, deixando em aberto a possibilidade de retomar mais tarde as negociações.

Nalguns países, quando os parceiros sociais num processo de negociação discordam em poucas questões podem decidir adotar um “Protocolo de desacordos” para uma eventual reanálise no futuro.



Leituras suplementares

- ▶ ILO. 1960. Record of Proceedings, International Labour Conference, 44th Session, Geneva, 1960 [ver as *discussões relacionadas com a adoção da Recomendação (Nº 113) , sobre Consulta (a nível Industrial e Nacional) de 1960*].
- ▶ ILO. 2010. *Social dialogue in Africa: practices and experiences* (Dakar).
- ▶ Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO).

Nalguns países, foi definido um conjunto de regras para orientar a conduta dos atores tripartidos em processos de diálogo social.



Senegal – Regras de conduta para cada um dos parceiros sociais

Carta Nacional sobre o Diálogo Social, 2002
Parte C do Código de conduta para o diálogo social
(*excertos*)

Artigo 7º

Regras de conduta para os empregadores

- Empenhar-se no estabelecimento de um quadro institucional para o diálogo social;
- Promover a partilha de informação de natureza económica, financeira e social;
- Promover a proteção social dos trabalhadores;
- Implementar uma política de formação para os trabalhadores;
- Empenhar-se em não tomar decisões que possam colocar em risco a higiene, a saúde e a segurança;
- Cumprir a regulamentação salarial;
- Proibir todas as formas de discriminação;
- Empenhar-se na consulta dos representantes sindicais e/ou representantes do pessoal para desenvolver planos e orçamentos de formação;
- Empenhar-se na negociação, em períodos previamente definidos, relativa a: salários, horas efetivas de trabalho, organização do tempo de trabalho e classificação profissional.

Artigo 8º

Regras de conduta para o governo

- Servir os utilizadores de acordo com os seguintes requisitos: proximidade e acessibilidade dos serviços, participação, consulta e mediação, qualidade e eficiência, avaliação dos serviços, transparência e informação, celeridade, fiabilidade e confidencialidade da informação;
- Empenhar-se em promover uma política de justiça social, e em não infringir o direito à greve;
- Empenhar-se em aprovar, num calendário razoável, todas as leis necessárias e regulamentos para implementar e complementar a legislação da segurança social e do trabalho;
- Assegurar consultas regulares no âmbito da Convenção da OIT (Nº 144).

Artigo 9º

Regras de conduta para os trabalhadores e suas organizações

- Cumprir os procedimentos legais, regulamentares e convencionais relativos a greves e não recorrer à violência e à agressão;
- Contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho, das condições de trabalho e do clima social;
- Alertar os empregadores quando tiverem conhecimento de factos ou de perigo grave ou iminente;
- Contribuir para encontrar soluções apropriadas para prevenir problemas que impedem o funcionamento harmonioso da empresa, i.e. absentismo, laxismo, baixa produtividade e incompetência;
- Contribuir para a eliminação de todos os danos que possam levar a um declínio nas vendas: perdas de clientes resultantes de produtos defeituosos ou mal apresentados, falhas nas máquinas, fornecimentos mal controlados, ausências e acidentes, falta de higiene e limpeza, etc.

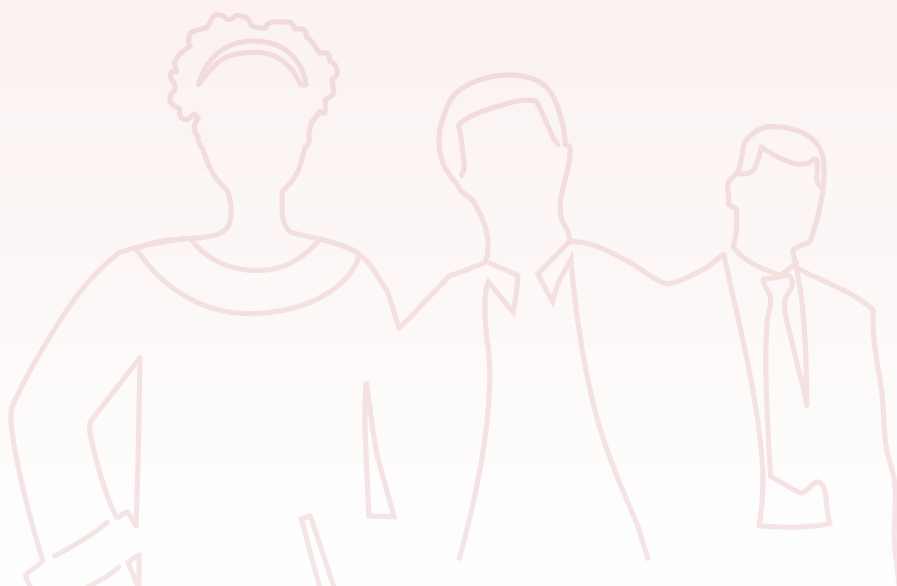
Notas

SECÇÃO III

Condições prévias para um diálogo social nacional tripartido

Nesta secção são discutidos os fatores necessários ao sucesso do DSNT e os fatores que o podem impedir.

- A. Fundamentos democráticos e liberdade de associação..... 44
- B. Parceiros sociais fortes, independentes e representativos .. 47
- C. Vontade política e empenhamento para se envolver
no diálogo social..... 49
- D. Apoio institucional adequado..... 52



O que pode tornar particularmente eficaz o DSNT? São importantes os seguintes fatores:

- ▶ Fundamentos democráticos e liberdade de associação;
- ▶ Organizações de empregadores e de trabalhadores fortes, legitimadas, independentes e representativas;
- ▶ Vontade política, sentido de responsabilidade e empenhamento de todas as partes no diálogo social;
- ▶ Apoio institucional apropriado;
- ▶ Prática e experiência.

“O caminho para uma verdadeira consulta e cooperação pode ser longo e muita **paciência, tato, perseverança e persuasão** são necessários antes que o fim seja atingido.”

(Observations regarding consultation and cooperation, ILC, 44th session, Geneva, 1960, p. 673)

A. Fundamentos democráticos e liberdade de associação

O DSNT não pode funcionar de forma efetiva num país sem bases democráticas. O respeito pelos direitos e liberdades fundamentais são essenciais. Primeiro e antes de mais, o diálogo social baseia-se no respeito e implementação da liberdade de associação. Exige um ambiente sem violência, pressão e ameaças de qualquer espécie contra os líderes e membros das organizações de empregadores e de trabalhadores. Se os trabalhadores e os empregadores não se puderem organizar livremente, então não poderão discutir livremente.

A liberdade de associação e o direito à negociação coletiva estão consagrados na maior parte das constituições nacionais dos Estados membros da OIT. Ambos são de importância vital para os parceiros sociais, porque fornecem a base para a representação de interesses, possibilitando aos parceiros sociais

estabelecer regras sobre condições de trabalho, prosseguir reivindicações mais gerais e conciliar os respetivos interesses com uma visão que assegure um desenvolvimento económico e social duradouro.

Na prática, a liberdade de associação exige um clima de respeito pelo estado de direito e pelo princípio da separação de poderes, onde os direitos humanos de todos os cidadãos são protegidos, e onde não há violência, pressão ou ameaças de qualquer espécie, por qualquer das partes, contra os líderes e os membros de organizações de trabalhadores e de empregadores.

A liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva são reconhecidos como princípios e direitos fundamentais na Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT de 1998.

A liberdade de associação e o direito à negociação coletiva incluem:

- ▶ O direito dos trabalhadores e dos empregadores de formar e aderir a organizações da sua própria escolha, e a fazê-lo sem autorização prévia;
- ▶ O livre funcionamento dessas organizações;
- ▶ O direito de eleger representantes com total liberdade;
- ▶ O direito das organizações de organizar a sua gestão interna;
- ▶ O direito das organizações de organizar livremente as suas atividades e formular os seus programas;
- ▶ O direito à greve;
- ▶ O direito de formar federações e confederações e de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores;
- ▶ A proteção contra a discriminação anti-sindical;
- ▶ A proteção contra atos de interferência;
- ▶ O direito de negociação coletiva.

Estes direitos são universais e aplicam-se independentemente da raça, religião, sexo, profissão, nacionalidade ou opinião política. Aplicam-se a todos os trabalhadores e empregadores, incluindo aos do setor informal da economia.

O papel do governo na criação de um ambiente propício ao diálogo social é da maior importância. As autoridades públicas são responsáveis pela adoção de leis e regulamentações para proteção e cumprimento da liberdade de associação.

A ratificação e implementação dos dois instrumentos da OIT mais relevantes nesta área deverão, por isso, constituir objetivos prioritários para todos os Estados membros, a saber: a Convenção (Nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, de 1948, e a Convenção (Nº 98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949.

De salientar que, uma vez estabelecido, o diálogo social tripartido pode ajudar a *reforçar a democracia* (ver o Capítulo IV sobre os benefícios do DSNT).



Leituras suplementares

- ▶ ILO. 1998. *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (Geneva).
- ▶ ILO 2006. *Freedom of association – Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Fifth (revised) edition (Geneva).
- ▶ ILO. 2008. *Freedom of association in practice: Lessons learned*, Report of the Director-General – Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008; and Record of Proceedings.
- ▶ ILO. 2012. *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*, International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012; and Record of Proceedings.
- ▶ Tajgman, D.; Curtis, K. 2000. *Freedom of association: A user's guide – Standards, principles and procedures of the International Labour Organization* (Geneva, ILO).

B. Parceiros sociais fortes, independentes e representativos

As organizações de empregadores e de trabalhadores devem ser representativas e refletir os interesses dos seus membros. O diálogo com organizações fracas, não representativas, não será eficaz. Organizações de parceiros sociais que não sejam independentes do governo e das suas políticas podem, também, potencialmente enfraquecer o diálogo.

Os parceiros sociais para participarem num diálogo social nacional construtivo devem ter capacidade técnica para negociar com o governo em pé de igualdade, e para dar a conhecer e implementar os acordos uma vez concluídos. Não há nada com impacto mais negativo para uma consulta e cooperação eficazes do que a participação de partes mal preparadas ou sem autoridade suficiente para discutir os assuntos em análise.

Acresce que deve ser dada particular atenção aos recursos técnicos dos parceiros sociais, assegurando, especialmente, a disponibilidade de especialistas em técnicas de gestão, economistas, estatísticos e juristas. Sempre que necessário, deve ser fornecida formação para o reforço de capacidades.

É necessário ouvir todas as secções destas organizações. No que diz respeito às organizações sindicais, deve ser dada uma atenção especial à participação de mulheres, assim como de grupos que se encontram muitas vezes na periferia do conjunto de membros destas organizações – tais como, trabalhadores/as da economia informal; jovens de ambos os sexos; trabalhadores/as rurais e migrantes; pessoas com o VIH; pessoas com deficiência; lésbicas, homossexuais, bissexuais e transsexuais (LGBT); e trabalhadores/as de minorias étnicas. Deve também ser dada uma atenção especial aos desempregados.

Finalmente, como será explicado mais adiante neste guia, são necessários critérios precisos e objetivos para a determinação da representatividade das organizações de trabalhadores e de empregadores tendo em vista clarificar quais as organizações que têm direito a participar no diálogo social a nível nacional.

Liberdade sem interferências – O ponto de vista dos órgãos de supervisão da OIT

De acordo com os órgãos de supervisão da OIT, a proteção contra a interferência na gestão interna das organizações de empregadores e de trabalhadores inclui, entre outros, os seguintes pontos:

- As autoridades públicas não podem determinar a composição da assembleia geral dos membros das organizações de empregadores ou de trabalhadores, ou dos seus corpos diretivos;
- Não deve ser necessário transmitir às autoridades cópias das decisões tomadas pelas organizações ou informar as autoridades públicas antecipadamente de decisões importantes;
- Assuntos internos, tais como conflitos internos e questões relacionadas com os filiados devem ser matéria exclusiva das organizações de empregadores e de trabalhadores;
- As organizações devem gozar da inviolabilidade das suas instalações, correspondência e comunicações. Buscas policiais só devem ser possíveis quando tiver sido emitido um mandato com esse objetivo pela autoridade judicial competente;
- As autoridades públicas devem abster-se de qualquer interferência que possa restringir a liberdade de reunião ou impedir o seu legítimo exercício, desde que o exercício destes direitos não constitua uma ameaça séria e iminente à ordem pública.

C. Vontade política e empenhamento para se envolver no diálogo social

O governo e as organizações de trabalhadores e de empregadores devem encetar o diálogo social com um entendimento comum sobre os seus objetivos. Devem ter um determinado nível de confiança mútua e “vontade política” para se comprometerem no processo.

Apesar dos pontos de vista e fins divergentes, os parceiros sociais devem ser capazes de identificar objetivos e prioridades comuns. Os representantes responsáveis pela negociação devem reconhecer-se mutuamente como parceiros em pé de igualdade.

O compromisso não pode ser forçado ou obrigado.



© OIT/Crozet M.

Um compromisso de longo prazo

O diálogo social tripartido de longo prazo leva tempo. Para determinadas questões pode mesmo durar anos. Por isso, requer empenhamento e paciência, especialmente da parte do governo.

Embora o diálogo social possa ser um meio eficaz para atenuar tensões económicas e sociais, o esforço dos parceiros sociais e do governo para se envolverem no diálogo social deverá ser mantido depois do país sair da fase dura de ajustamento económico, para assegurar a sustentabilidade dos resultados positivos obtidos durante a crise.

O diálogo social constitui um instrumento pró-ativo único, que pode ajudar a concluir acordos, antecipando mudanças económicas ou sociais, nomeadamente sobre desenvolvimento de competências, produtividade, migrações, segurança e saúde no trabalho, igualdade de género e questões relacionadas com a não discriminação, ou relativas à aplicação das normas internacionais do trabalho ratificadas por um determinado país.

Além disso, em países em que o diálogo social possa não ter como resultado um acordo, os atores tripartidos não devem interromper o diálogo, mas antes fazer esforços para continuar a falar uns com os outros para construir ou reestabelecer confiança mútua. Não existe alternativa credível e viável ao diálogo social, como têm mostrado os exemplos de vários países.

Se não existir um empenhamento total de todas as partes nas negociações, podem ser exploradas formas mais limitadas de diálogo social. Iniciar o processo com uma troca de informação e contactos informais pode ajudar a reforçar a confiança e a fazer avançar o diálogo social.

Na **Suécia**, a reforma das pensões em 1990-2000 levou quase uma década a ser finalizada, e foi muitas vezes difícil alcançar consensos. Foi necessário um empenhamento de longo prazo e uma vontade forte dos parceiros tripartidos para se alcançar o consenso.

Construir a confiança

Os parceiros sociais e o governo precisam de construir e manter a confiança mútua. Isso pode não ser fácil, se houver um historial de conflito, de suspeição e de desconfiança.

Acresce que quanto mais uma parte estiver convencida da correção da sua própria posição, mais deve estar preparada para reconhecer que os direitos também envolvem obrigações e que é necessário compreender o ponto de vista dos outros.

Medidas para construir a confiança – Exemplos

- ▶ Melhorar a comunicação e a partilha de informação entre governo e parceiros sociais sobre o procedimento proposto e os limites e os resultados do processo tripartido;
- ▶ Assegurar o envolvimento no processo ao mais alto nível, e organizar encontros preliminares com altos representantes de cada uma das partes;
- ▶ Criar uma base institucional forte para o DSNT, com regras claras, e garantias sobre o processo, os resultados e a independência das partes; dado que algumas partes podem querer que as discussões sejam privadas, poderá também ser necessário acordar, com antecedência, sobre a confidencialidade das discussões;
- ▶ Assegurar os serviços de uma pessoa independente, que seja altamente respeitada por todas as partes, que possa presidir às discussões de forma neutra e equilibrada;
- ▶ Assegurar os serviços de um secretariado independente;
- ▶ Encorajar estudos académicos, investigação e debate sobre o DSNT, e o intercâmbio de boas práticas;
- ▶ Assegurar a regularidade das reuniões para um melhor conhecimento de cada uma das partes; o mero ato de reunir pode lançar as bases para contactos pessoais mais estreitos. As organizações de empregadores e de trabalhadores, através da experiência no processo de consulta, têm mais capacidade para comunicar e sensibilizar para os pontos de vista dos seus membros e cooperar com o governo;
- ▶ Assegurar que as decisões tomadas (i. e. os acordos) têm seguimento e são efetivamente implementadas.

D. Apoio institucional adequado

Enquanto as consultas tripartidas podem ser informais e *ad hoc* (por exemplo, como na Alemanha), para a criação de instituições de DSNT pode, muitas vezes, ser útil estabelecer o diálogo social de forma firme como parte do processo de tomada de decisão de um país. Neste caso, o governo, em cooperação com os parceiros sociais, deve assegurar que as instituições são eficazes, que dispõem dos recursos suficientes e que são sustentáveis.



Um quadro institucional com os recursos suficientes constitui um compromisso de longo prazo.

Na maior parte dos países membros da OIT (80 por cento), o DSNT está institucionalizado de uma forma ou de outra. Contudo, o facto de existir uma instituição, não representa uma garantia quanto ao bom funcionamento do diálogo social tripartido. O reforço do quadro legal e institucional do DSNT, e o aumento do seu impacto na decisão política, permanecem uma necessidade premente em muitos países.

Um requisito básico para um apoio institucional apropriado é a existência de um quadro legal forte para o diálogo social a nível nacional, que forneça uma base sólida para a prática, de forma a evitar a vulnerabilidade devida a mudanças de atitudes políticas. A legislação deve fornecer as garantias e a proteção necessárias, e deve definir as formas de cooperação entre os parceiros sociais, assim como os princípios, procedimentos e funções das instituições tripartidas.

Além disso, o quadro institucional para o diálogo social deve prever: i. O apoio de uma administração do trabalho forte e eficiente; ii. Mecanismos de prevenção e de resolução de conflitos de trabalho; e iii. Instituições que facilitem a negociação coletiva; iv. Instituições que produzam estatísticas e outra informação necessária.

Na maior parte dos países, **o diálogo social baseia-se na lei, e**, nalguns casos, na própria constituição.

O diálogo social nas constituições nacionais

Algumas constituições nacionais referem-se explicitamente ao diálogo social, ao tripartismo e a entidades tripartidas*:

Constituição de Angola (2010)

Artigo 49º (1). “É garantida a todos os profissionais liberais ou independentes e, em geral, a todos os trabalhadores por conta própria a liberdade de associação profissional para a defesa dos seus direitos e interesses e para regular a disciplina deontológica de cada profissão.”

Artigo 50º (2). “É reconhecido às associações sindicais o direito de defender os direitos e os interesses dos trabalhadores e de exercer o direito de concertação social, os quais devem ter em devida conta os direitos fundamentais da pessoa humana e das comunidades e as capacidades reais da economia, nos termos da lei.”

Constituição da Colômbia (1991)

Artigo 56º “(...) Uma comissão permanente composta pelo governo, e por representantes dos empregadores e dos trabalhadores, promoverá boas relações de trabalho, contribuirá para a resolução de conflitos coletivos de trabalho e coordenará as políticas salariais e do trabalho. A legislação regulará a sua composição e funcionamento.”

Constituição do México (1917)

Artigo 123. “O salário mínimo geral deve ser estabelecido por uma Comissão Nacional composta por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo. Essa comissão nacional deverá ser autorizada a criar tantas comissões auxiliares quantas as necessárias para melhorar o seu desempenho.”

Constituição do Montenegro (2007)

Artigo 65º. “A posição social do empregado deve ser ajustada no Conselho Social. O Conselho Social deve ser constituído por representantes dos sindicatos, dos empregadores e do governo.”

Constituição da Polónia (1997)

Preâmbulo

“Tendo como preocupação a existência e o futuro da nossa pátria (...) nós, a Nação Polaca – todos os cidadãos da República (...) estabelecemos a Constituição da República da Polónia como lei fundamental do Estado baseada no respeito pela liberdade e justiça, cooperação das autoridades, diálogo social e na regra da subsidiariedade, consolidando os direitos dos cidadãos e das suas comunidades.”

Artigo 20º “A economia social de mercado, fundada na liberdade de atividade económica, propriedade privada e solidariedade, diálogo e cooperação entre parceiros sociais, deve constituir o fundamento do sistema económico da República da Polónia.”

Constituição da Tailândia (2007)

Secção 84. “O Estado deve atuar de acordo com a política económica nos seguintes termos:

(...) (7) promovendo a obtenção de emprego para as pessoas em idade ativa, protegendo o trabalho de crianças e mulheres, promovendo relações de trabalho e um sistema tripartido, no qual os trabalhadores tenham o direito de eleger os seus representantes, fornecendo segurança social e assegurando salário igual para trabalho igual, prestações e bem estar para os trabalhadores sem discriminação; (...)”

Constituição das Filipinas (1987)

Secção 3ª. “O Estado (...) deve garantir os direitos de todos os trabalhadores à auto-organização, negociação coletiva e negociações, e atividades concertadas pacíficas, incluindo o direito à greve de acordo com a lei.(...) Os trabalhadores devem também participar em processos de decisão política e tomada de decisão que afetam os seus direitos e prestações, como previsto na lei.

O Estado deve promover o princípio da responsabilidade partilhada entre trabalhadores e empregadores e o recurso preferencial a formas voluntárias de resolução de conflitos, incluindo a conciliação, e deve velar pelo cumprimento mútuo destes a fim de promover a paz laboral (...).”

**O sublinhado é da responsabilidade dos autores.*

Notas

SECÇÃO IV

Benefícios do diálogo social nacional tripartido

Nesta secção são examinados os possíveis benefícios do DSNT, incluindo os associados tanto aos processos como aos resultados do diálogo social.

- A. Democracia, trabalho digno¹ e desenvolvimento nacional... 59
- B. Legitimidade e apropriação das políticas públicas..... 62
- C. Qualidade da formulação e implementação das políticas públicas..... 62
- D. Prevenção de conflitos e paz social..... 63
- E. Benefícios especiais para trabalhadores e empregadores ... 65

¹ Nalguns países de língua oficial portuguesa utiliza-se a expressão *trabalho decente*.



Na promoção do DSNT é óbvia uma pergunta: ***Porquê fazê-lo?***

Os custos de transação podem ser considerados como demasiado elevados. O processo pode ser visto como um retardador da tomada de decisão e como uma interferência no mercado.

Esta é uma pergunta que governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e outros colocam frequentemente.

O diálogo social não está isento de riscos (ver o Capítulo V sobre possíveis objeções ao DSNT).

Duas respostas possíveis à questão: Porquê levar a cabo o diálogo social tripartido?

1. *Porque funciona* – Em muitos países, o diálogo social tem gerado prosperidade, um determinado nível de paz laboral e social, e benefícios reais para a sociedade e para as pessoas. Embora governos e organizações de empregadores e de trabalhadores possam ter pontos de vista divergentes sobre algumas matérias, o diálogo social tripartido a nível nacional é o reconhecimento de que existe um interesse comum no bem-estar das empresas e dos trabalhadores no mercado de trabalho.

Três razões tornam o diálogo social essencial: i. Fornece aos decisores políticos a informação necessária para uma conceção eficaz das políticas; ii. Melhora as oportunidades de aceitação (apropriação) e, por isso, a implementação eficaz dessas políticas; e iii. Melhora as oportunidades de manter um equilíbrio nessas políticas atenuando os efeitos adversos nos grupos mais vulneráveis.

2. *As alternativas não são produtivas* – A experiência mostra que, numa economia globalizada, relações industriais adversas não produzem benefícios económicos e sociais de longo prazo. A ausência de diálogo social pode acarretar o risco de as políticas governamentais não estarem alicerçadas profundamente e de poderem encontrar resistência na fase de implementação.

Isto não quer dizer que o diálogo social é uma panaceia. O diálogo social fornece um instrumento político para lidar com novos desafios, divergências e desacordos e para procurar soluções, mas não é em si mesmo uma garantia de resultados bem-sucedidos. Além disso, o diálogo social precisa de ser acompanhado por políticas públicas fortes, para se alcançarem soluções sustentáveis face aos desafios económicos e sociais nacionais.

A. Democracia, trabalho digno e desenvolvimento nacional

A participação pública é um dos princípios fundamentais da democracia, uma vez que ajuda a assegurar que as políticas e os programas do governo sejam justos, inclusivos e respondam às necessidades dos potenciais beneficiários. O tripartismo e o diálogo social podem contribuir para formas inclusivas e democráticas de tomada de decisão.

As principais funções do diálogo social estão radicadas em mecanismos participativos: troca de informação, consulta, negociação e tomada de decisão conjunta, que são importantes ingredientes para a boa governação e a democracia. A boa governação propicia a estabilidade e a coesão social necessárias ao desenvolvimento económico e social.

O objetivo de decisões políticas inclusivas é não só facilitar acordos sobre políticas socioeconómicas, mas também assegurar que essas políticas sejam justas e equilibradas.

Para ajudar os Estados membros e os parceiros sociais a atingir esse objetivo, a OIT adotou a *Agenda para o Trabalho Digno*, que abrange quatro objetivos interrelacionados e que se reforçam mutuamente; criar postos de trabalho, garantir os direitos no trabalho, estender a proteção social e *promover o diálogo social*.

Relatório do Diretor geral à Conferência Internacional do Trabalho de 2003

“A participação e o empoderamento são reconhecidos cada vez mais como vitais para a redução da pobreza. Os sindicatos, as organizações de empregadores e os departamentos ministeriais, as agências públicas e as autoridades locais, bem como as organizações comunitárias desempenham um papel central na criação de um ambiente em que o aumento das oportunidades de trabalho digno leve à inclusão social e à melhoria dos meios de subsistência. (...)

Um forte empenhamento dos constituintes tripartidos da OIT pode fazer uma enorme diferença para aquelas e aqueles, mulheres e homens, que lutam para encontrar uma oportunidade de saída da pobreza.”

O trabalho digno é atualmente reconhecido como parte dos objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM1), o modelo da comunidade internacional para o desenvolvimento.

Reforçar o diálogo social como um meio para alcançar os Objetivos do Trabalho Digno pode contribuir para uma governação sólida, um crescimento inclusivo e um desenvolvimento sustentável.



© OIT/Dey A.



Quénia – O diálogo social contribui para a elaboração de estratégias de desenvolvimento

O Conselho Económico e Social Nacional (NESC) foi constituído sob a tutela do Gabinete do Presidente, através do Jornal Oficial N° 7699, de setembro de 2004. É o órgão consultivo máximo do governo do Quénia sobre as políticas necessárias para acelerar *o desenvolvimento económico e social do país*. O NESC é constituído por peritos e membros oriundos de órgãos governamentais chave, organizações de empresas, organizações sindicais e organizações da comunidade/sociedade civil. Alguns dos pilares da Agenda para o Trabalho Digno estão abrangidos nas atividades do NESC, nomeadamente a promoção do desenvolvimento económico sustentável, a criação de emprego, a equidade e a proteção social, todas questões críticas para o objetivo nacional de redução da pobreza e de eliminação de todas as formas de desigualdade.

Por exemplo, o NESC assessorou o governo na política integrada de criação de emprego, que conduziu ao estabelecimento do Fundo de Desenvolvimento Empresarial para Jovens, do Fundo de Desenvolvimento para Mulheres, e do programa *Kazi Kwa Vijana*. Este último, foi lançado em março de 2009 e facilita oportunidades de rendimentos do trabalho para jovens.

De acordo com o Ministério do Trabalho, em 2011, um total de mais de 289.999 jovens beneficiaram da iniciativa *Kazi Kwa Vijana*. As outras áreas políticas em que o NESC assessorou o governo incluem: a agricultura, a indústria têxtil, os cuidados de saúde, as infraestruturas e a política monetária. Acresce que foram desenvolvidos importantes estudos de investigação pelo NESC. Entre as realizações mais recentes, o NESC publicou *Growth, Poverty and Income Inequality in Kenya: Suggested Policy Option*, um relatório que analisa a pobreza e a situação de desigualdade de rendimentos no Quénia e as estratégias e iniciativas com o objetivo de reduzir a pobreza.

Fontes:

- ♦ Sítio NESC: <http://www.nesc.go.ke/>
- ♦ Fashoyin, T. 2010. *Collective bargaining and employment relations in Kenya*, Working Paper No. 13 (Geneva, ILO).
- ♦ Ministério do Trabalho do Quénia: <http://www.labour.go.ke>.
- ♦ *National Economic and Social Council of Kenya*: <http://www.nesc.go.ke>.
- ♦ Omolo, J. 2010. *The Dynamics and Trends of Employment in Kenya*, Institute of Economic Affairs – Kenya. IEA Research Paper, Series No.1/2010 (Nairobi).

B. Legitimidade e apropriação das políticas públicas

Numa sociedade democrática, uma ação unilateral do Estado pode ser recebida com resistência, nomeadamente com greves, protestos, boicotes ou pedido de controlo judicial da constitucionalidade das medidas impostas.

Consequentemente, é importante que as organizações de empregadores e de trabalhadores acreditem que as autoridades públicas desejam genuinamente obter os seus pontos de vista e que têm a intenção de os tomar em consideração. Ouvir e dialogar com os representantes dos trabalhadores e dos empregadores mostra a vontade do governo de tomar em conta as necessidades daqueles a quem as decisões dizem respeito. Consequentemente, os trabalhadores e os empregadores sentem-se mais empoderados no processo político. É essencial melhorar as possibilidades de aceitação (apropriação) e, por conseguinte, a implementação eficaz das medidas e políticas tanto pelo governo como pelos parceiros sociais.

C. Qualidade da formulação e implementação das políticas públicas

O DSNT pode ajudar as três partes a encontrar soluções que podem ter escapado a cada uma. Ao envolver os parceiros sociais na preparação das suas decisões, o governo tem um leque alargado de informação e de opções políticas. Tem mais consciência das necessidades e interesses das organizações de empregadores e de trabalhadores e do potencial impacto das suas decisões políticas, e é mais provável que as reflita na tomada de decisão.

As organizações de empregadores e de trabalhadores, como atores da economia real, podem trazer para a mesa a sua experiência do dia-a-dia das relações de trabalho e de outras questões relacionadas com o mercado de trabalho.

D. Prevenção de conflitos e paz social

Os processos de diálogo social bem-sucedidos têm potencial para resolver questões económicas e sociais importantes e promover a paz social e laboral e a estabilidade. Através do diálogo social, os mal entendidos entre os grupos podem ser minimizados, e as tensões são mais fáceis de gerir. O diálogo social pode ter um papel central na mediação de conflitos sociais e no encontrar de soluções de compromisso entre interesses económicos e sociais divergentes.



A contribuição do tripartismo para a paz social – A Hungria nos anos de 1990

Na Europa Central e de Leste, a Hungria esteve entre os primeiros no estabelecimento de instâncias tripartidas a nível nacional. Em particular, o Conselho de Conciliação de Interesses, que foi criado em 1 de agosto de 1990. Este Conselho esteve no centro do interesse público no outono de 1990, quando negociou um acordo, numa sessão de um dia, transmitida diretamente pela televisão da Hungria, com os condutores de táxis e de camiões, depois de um bloqueio que tinha paralisado o país.

Fonte: Lajos, H. 2001. "Social dialogue in Hungary: its rise and decline", in *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 01 special/2001.



A Bulgária nos anos de 1990

O ano de 1989 marcou o colapso do socialismo na Bulgária. Durante os primeiros anos da transição política o país enfrentou importantes problemas sociais e económicos. O colapso da produção e dos sistemas de proteção social, associado à liberalização de preços e à privatização, conduziu a aumentos consideráveis do desemprego (um fenómeno desconhecido durante o regime comunista) e da pobreza, e a uma enorme queda nos salários reais e nos rendimentos. Em consequência, o país teve de enfrentar greves e manifestações de trabalhadores em protesto contra a deterioração das condições de trabalho e de vida e a privatização, que paralisaram o país. O Governo percebeu que só através de um diálogo social inclusivo poderia ultrapassar as dificuldades.

A transição, bem como a necessidade de garantir a legitimidade dos novos atores emergentes e de reformar os antigos, tiveram como consequência o crescimento rápido de instituições tripartidas de tipo corporativo. A maioria das partes interessadas teve acesso a fóruns tripartidos, dado que não foram adotados quaisquer critérios específicos de representação. Uma seleção prematura dos parceiros sociais teria travado a sua reestruturação organizacional, desenvolvimento e consolidação. Além disso, partilhar o peso da transição política e económica com todos os parceiros sociais aumentou as hipóteses de que a paz social fosse preservada. Mais tarde, os critérios de representatividade nas instâncias tripartidas foram acordados conjuntamente pelos parceiros sociais e foram concluídos acordos, o que fez com que acabassem as greves em diversos setores, especialmente nos transportes.

Fonte: Markova, P. 2012. "The case of Bulgaria", in I. Guardiancich (ed.): Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia, Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (Budapest, ILO).



Gana – Comissão Nacional Tripartida para alcançar a paz social

A Comissão Nacional Tripartida (NTC) estabelecida pela Lei do Trabalho Nº 651 (Parte XXIII), de 2003, é uma instituição de diálogo nacional de nível macro no Gana que funciona como um fórum de cooperação tripartida entre representantes de trabalhadores, de empregadores e do governo. É composta por 15 membros. O Ministro do Trabalho, Juventude e Emprego preside ao órgão. A NTC fornece um quadro institucional para as negociações dos parceiros tripartidos e os acordos nacionais sobre projetos de lei em matéria económica, social e de emprego e outra relacionada com o trabalho, assim como sobre as políticas e prioridades subjacentes. Uma

função importante da NTC é, entre outras, a promoção do “desenvolvimento do emprego e da paz no setor do trabalho”.

Como é sublinhado num relatório da Agência Norueguesa de Cooperação para o Desenvolvimento (NORAD) de 2011, “com a reintrodução do estado de direito democrático, depois do período de regime militar, de 1981 a 1996, o Gana tornou-se num dos países mais democráticos de África com tumultos políticos relativamente escassos. (...) O Gana tem gozado de processos de diálogo social com base em sindicatos e associações de empregadores estabelecidos, e num governo responsável, sustentado por uma Comissão Nacional Tripartida, de alto nível, durante mais de 20 anos. (...) O exemplo do Gana, de um diálogo social bem-sucedido, poderia servir como modelo para outros países africanos, especialmente na integração do setor informal no processo de diálogo social.

Fonte: Norwegian Agency for Development Cooperation (NORAD). 2011. *Social Dialogue in Developing Countries – A Desk Study prepared for Norad* (Oslo).

IV



Leituras suplementares

- ▶ ILO. 2011. *Freedom of Association and Development (Guidebook)* (Geneva).
- ▶ Fashoyin, T. 2004. “Tripartite cooperation, social dialogue and national development”, in *International Labour Review*, Vol. 143, No. 4.
- ▶ Fraile, L. (ed.). 2010. *Blunting neoliberalism: Tripartism and economic reforms in the developing world* (Basingstoke and Geneva, Palgrave Macmillan and ILO).

E. Benefícios especiais para trabalhadores e empregadores

O DSNT pode fornecer às organizações de empregadores e de trabalhadores as informações a que normalmente não teriam acesso, e que pode ser de grande utilidade para a formulação das suas próprias políticas e estratégias e para conduzir as suas atividades quotidianas.

As organizações de empregadores e de trabalhadores têm a oportunidade de contribuir para a formulação e implementação das políticas públicas, assim como da legislação, e, ao fazê-lo, chamar a atenção para as

necessidades e preocupações dos seus membros. Deste modo, são melhor e mais regularmente informadas sobre os pontos de vista e os planos do governo.

Todos estes aspetos podem melhorar a imagem pública destas organizações e, conseqüentemente, reforçar o seu poder e legitimidade.

OPINIÕES DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA OIT SOBRE DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTIDO

(recolhidas em 2012)

Grupo dos Trabalhadores

Eulogia FAMILIA (República Dominicana) Vice-presidente, Responsável do Departamento de Equidade de Género, Membro Executivo da Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS)

Principais vantagens do diálogo social nacional tripartido

1. Cria um quadro de referência político que proporciona soluções em situações de conflito contínuo ou pontual. O diálogo facilita a governação, a paz e relações de trabalho fortes e proativas, assim como a negociação coletiva. Quando não existe legislação, ou a que existe é inadequada, a implementação de acordos cria os fundamentos para um ambiente conducente ao exercício de direitos. Diria que o diálogo social tripartido é um instrumento para abordar as lacunas na legislação do trabalho.
2. Promove e reforça a tolerância e a compreensão entre os parceiros. Atribui responsabilidades e compromete os sindicatos, os empregadores e governos, como entidades representativas que assumem um conjunto de decisões, numa efetiva liderança para o desenvolvimento nacional, tendo em consideração que são os atores envolvidos na produção.
3. Quando o governo age como líder, mediador e responsável pelo cumprimento da lei, e os resultados do diálogo tornam-se políticas públicas, que governam o comportamento daqueles que representa, para uma melhor coexistência e satisfação das necessidades; impulsiona a unidade entre setores, a integração social e o reforço institucional e democrático.
4. O diálogo social estabelece uma plataforma de construção de capacidades nos setores, o que permite reforçar a qualidade da representação dos atores. A boa vontade sobrepõe-se aos interesses dos parceiros e o seu empenhamento impõe-se como uma garantia para criar uma cultura favorável a acordos.

Principais lições a retirar

1. Para que o diálogo conduza a resultados eficazes os parceiros tripartidos, a começar pelo governo, devem manter-se suficientemente informados e melhorar a sua capacidade técnica; é importante reconhecer e respeitar os atores envolvidos nas decisões tripartidas, para que a credibilidade permaneça em destaque na sua implementação.
2. No processo de diálogo aprendemos que os resultados podem ser benéficos, ou não, para cada parceiro, dependendo da sua capacidade interna e vontade para enfrentar os desafios. Um setor não pode impor-se a outro e, em particular, a monitorização dos acordos não deve apenas verificar-se durante um conflito, mas através de todo o processo.

Possíveis riscos e desvantagens

Os riscos possíveis e desvantagens que podem advir do diálogo social, do meu ponto de vista, são:

1. Para um dos parceiros, não ter a legitimidade necessária, dentro do setor que representa, para apresentar propostas sobre as políticas.
2. O produto do diálogo não tem necessariamente de resultar na adoção de legislação; contudo, devido à intenção dos parceiros e à vontade e objetivos comuns, os resultados do diálogo tornam-se princípios que exigem um cumprimento obrigatório, que é utilizado como um mecanismo para ultrapassar desafios. Se os resultados do diálogo não forem respeitados pelos parceiros envolvidos, são suscetíveis de enfraquecer a lei, descredibilizar o mecanismo do diálogo social como instrumento adequado, levar à rejeição de soluções participativas e, em última análise, ter impacto negativo na construção da democracia.

Grupos dos Empregadores

VAN EMBDEN ANDRES (Países Baixos)

Confederação da Indústria e dos Empregadores dos Países Baixos (VNO-NCW)

Durante o século passado o diálogo social teve um papel importante nos Países Baixos. Ajudou-nos a concretizar um desenvolvimento económico e social equilibrado, que resultou numa economia competitiva, próspera e numa sociedade relativamente harmoniosa.

A globalização tem como resultado uma interdependência crescente das economias. As consequências de desenvolvimentos positivos e negativos noutras partes do mundo têm, muitas vezes, um impacto imediato no desenvolvimento

do nosso próprio país. Esta situação aumenta a imprevisibilidade, o que implica respostas adequadas e rápidas. Por isso, estou convencida de que um diálogo social construtivo é ainda mais importante agora e no futuro do que foi no passado.

Principais vantagens do diálogo social nacional tripartido

1. Grandes reformas necessitam muitas vezes de uma perspetiva mais prolongada do que aquela que os políticos podem tomar em conta se trabalharem isoladamente, dado que querem ser reeleitos. Os acordos estabelecidos com e pelos parceiros sociais podem resolver este problema.
2. Normalmente o diálogo social tripartido tem resultados melhores no longo prazo. As posições extremas são evitadas e uma reflexão será feita sobre a posição das potenciais vítimas das reformas.
3. Os acordos com os parceiros sociais criam um apoio público que resulta numa melhor e mais rápida implementação. O tempo perdido no processo de tomada de decisão, devido a mais consultas, é muitas vezes facilmente compensado durante a fase de implementação.

Também podem existir **desvantagens do diálogo social nacional tripartido**, embora possam muitas vezes ser removidas pela criação de condições prévias adequadas.

1. A tomada de decisão exige mais tempo, mas como indicado anteriormente, este será compensado na fase de implementação. Num número restrito de casos, a urgência exige uma decisão imediata e não permite consultas e tempo para se alcançar um acordo.
2. Alcançar um acordo resultará normalmente num diluir de posições. Isso necessita de uma explicação profunda e sólida aos respetivos constituintes dos representantes na negociação com vista a obter a aprovação final.

O diálogo social tripartido nem sempre é sinónimo de sucesso. As seguintes **condições prévias** aumentarão o sucesso dos resultados:

- Boas relações interpessoais entre os atores e confiança mútua;
- Abertura de espírito de todas as partes envolvidas em relação a outros pontos de vista, e preparação para o compromisso;
- Adaptabilidade e disposição para alterar estruturas e procedimentos para acelerar a tomada de decisão.

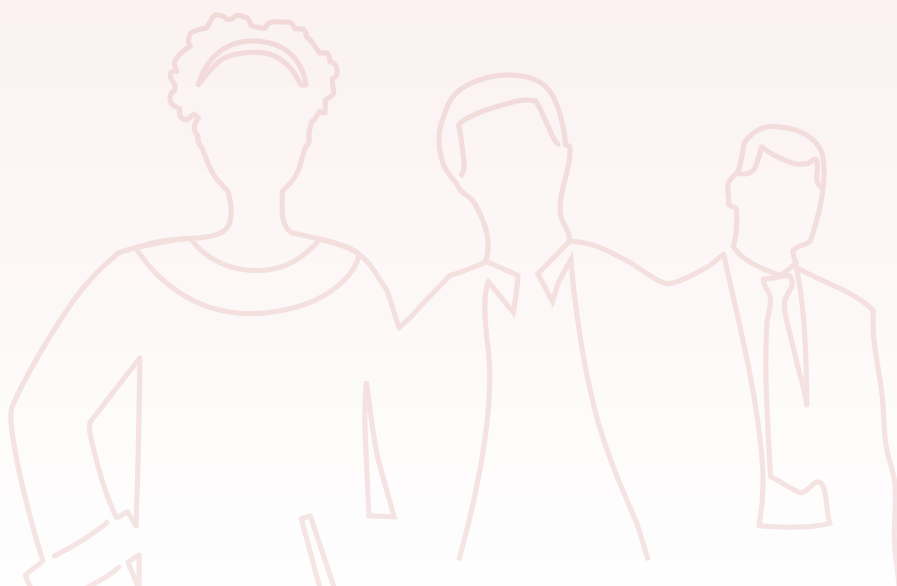
Notas

SECÇÃO V

Objeções possíveis ao diálogo social nacional tripartido

Esta secção examina algumas objeções que podem ser levantadas ao processo de DSNT e propõe possíveis respostas.

A. Perda de liberdade de ação.....	72
B. Diluição do papel do Parlamento	73
C. Criação de tensões internas no governo	74
D. Trabalho excessivo e processo demorado	75
E. Declínio da representatividade das organizações de trabalhadores e de empregadores	76



A. Perda de liberdade de ação

Objecções	Respostas
O tripartismo pode ser visto como uma autolimitação por parte do governo e de outros atores. Pode pensar-se que compromete a capacidade de prosseguir naquilo que acreditam ser o melhor para o interesse do país, ou dos seus membros.	O tripartismo não envolve a perda de ação de qualquer das partes. É um fórum de diálogo que proporciona um conhecimento das diferentes necessidades das partes envolvidas. Pode esclarecer decisões e políticas, que permitam às partes tomar ações coordenadas nas suas esferas respetivas.
As organizações de trabalhadores e de empregadores podem ter a difícil tarefa de pedir aos seus membros para aceitarem resultados do DSNT que podem ser difíceis – tais como restrições salariais, a obrigação de respeitar a paz social ou, ainda, novos impostos.	O governo e as organizações de trabalhadores e de empregadores mantêm o respetivo poder de decisão e não desistem deste. O diálogo social é um processo voluntário. A participação no diálogo social é também uma decisão pragmática e estratégica com o objetivo de melhor influenciar a tomada de decisão política. Nenhuma organização deverá ser obrigada a tomar parte nele.
Estas organizações podem também enfrentar críticas de grupos mais pequenos, que não estiveram implicados no processo de diálogo social.	Para reduzir as críticas internas, as organizações de trabalhadores e de empregadores devem envolver de perto os seus membros e os manter informados regularmente. Devem também explicar os custos da ausência de diálogo social e da construção de consensos.

B. Diluição do papel do Parlamento

Objecções	Respostas
O tripartismo é por vezes visto como um fator limitativo da democracia por colocar parte do processo de tomada de decisão nas mãos das organizações de empregadores e de trabalhadores, que não detêm a mesma responsabilidade política que o Parlamento, cujos membros são eleitos pelo povo. Os membros do Parlamento podem objetar que o lugar para debater o caminho de atuação deverá ser o Parlamento.	Este argumento foi aceite por muitos num passado distante. Contudo, atualmente perdeu a maior parte dos seus apoiantes. Hoje, é amplamente reconhecido que a legitimidade das organizações de trabalhadores e de empregadores advém do seu mandato, o qual é reforçado através da sua ampla base de representação. O Parlamento deverá ser mantido informado do processo de DSNT, por exemplo: • Assegurando que o órgão tripartido submete relatórios regulares ao Parlamento; nalguns países, os documentos de política e os projetos de lei submetidos pelo governo ao Parlamento são acompanhados de pareceres emitidos pelo CES ou outras instituições tripartidas; • Assegurando que um representante da instituição tripartida apresente relatórios verbais às comissões parlamentares (por exemplo, Comissão dos Assuntos do Trabalho). • Assegurando que alguns membros do Parlamento (por exemplo presidentes de comissões relevantes) participem nas atividades das instituições tripartidas. • Organizando sessões conjuntas.



C. Criação de tensões internas no governo

Objecções	Respostas
O tripartismo pode ter um impacto nas estruturas internas do poder, em especial se a estrutura for vista como forte. Os membros do governo e as instituições envolvidas no processo, tais como o Ministério do Trabalho, podem ser vistas como ganhando poder à custa de outros ministérios.	É pouco provável que esta objecção seja abertamente levantada. Mas num processo de bom funcionamento de DSNT, os contributos do governo serão coordenados, e todos os ministérios relevantes envolvidos.

D. Trabalho excessivo e processo demorado

Objecções	Respostas
O diálogo social tripartido é, por vezes, visto como um processo que necessita de um trabalho e de um tempo consideráveis. Embora os principais contributos possam vir do secretariado da instituição tripartida e do governo, será igualmente pedido aos parceiros sociais que forneçam pareceres e participem no processo, especialmente em situações de crise em que a carga de trabalho aumenta.	Por estas razões, as estruturas de DSNT e os processos devem ser dotados dos recursos necessários, tanto financeiros como de pessoal (que devem ser bem utilizados) e, particularmente, de um secretariado de apoio que funcione bem. A falta de diálogo social pode levar a atrasos, com um custo elevado nos ajustamentos das políticas necessárias para o restabelecimento do equilíbrio macroeconómico. O tempo gasto no diálogo social é bem investido quando tem como resultado um apoio social e político alargado às reformas necessárias e reduz a oposição a estas. O tempo ganho com a implementação rápida e sem dificuldades das reformas traz benefícios económicos e competitivos substanciais. Ver Ghellab, Y. et al. 2011. “<i>Social dialogue and social security governance: A topical ILO perspective</i>”, in <i>International Social Security Review</i>, Vol. 64, No. 4, p. 55.

E. Declínio da representatividade das organizações de trabalhadores e de empregadores

Objeções	Respostas
Nas duas últimas décadas o número de adesões sindicais decresceu em alguns países. Paralelamente, a economia informal está a crescer no mundo inteiro. Uma vasta e crescente proporção de trabalhadores da economia informal, assim como de outros tipos específicos de trabalhadores (por exemplo, mulheres, teletrabalhadores, pessoas que trabalham em casa, desempregados, etc.) está excluída ou sub-representada nas instituições e processos de diálogo social. Nalguns países, as organizações de empregadores estão também confrontadas com uma perda de representatividade. Devido ao declínio da filiação sindical nalguns países, e à incapacidade das formas tradicionais de diálogo social de incluírem algumas categorias de trabalhadores, argumenta-se, por vezes, que o diálogo social tripartido está a perder a sua relevância e eficiência por não chegar aos verdadeiros atores do mundo do trabalho.	Estas questões constituem desafios significativos para governos, parceiros sociais e para as sociedades no seu todo. Contudo, investir no DSNT pode suscitar um “ciclo virtuoso”, no qual o trabalho dos parceiros sociais ganha reconhecimento público, o que lhes dá mais visibilidade e influência nas decisões de política social. Este facto, por sua vez, pode torná-los mais atrativos para os potenciais membros, e aumentar o seu número e a sua representatividade. Em qualquer caso, abordar estes desafios requer um quadro legal e de governação adequado e inovador. Os governos podem ter um papel chave no apoio ao diálogo social na economia informal, por exemplo, no alargamento do âmbito dos órgãos tripartidos nacionais existentes. Os sindicatos e as organizações de empregadores podem também repensar as suas estruturas, políticas e estratégias para melhor organizar e representar os interesses da economia informal. Ver ILO. 2002. <i>Decent work and the informal economy</i>, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2002.

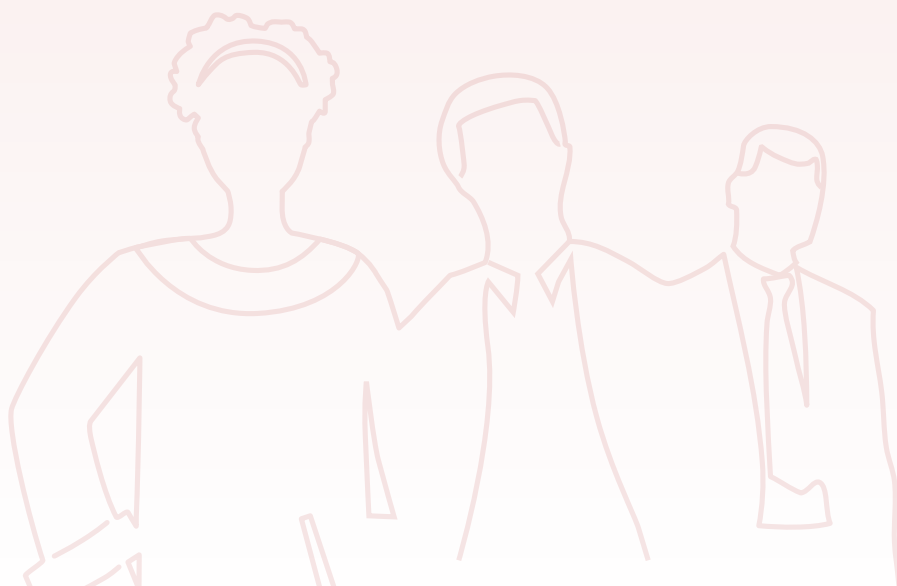
Notas

SECÇÃO VI

Questões para o diálogo social tripartido e o processo de planeamento do trabalho

Nesta secção analisam-se as questões que podem ser incluídas no âmbito do DSNT e a metodologia de definição dos itens da agenda.

A. Lista de verificação de tópicos para o diálogo social tripartido.....	83
1. Questões possíveis para discussão tripartida a nível nacional.....	83
2. Matérias de natureza puramente regional ou setorial.....	88
B. Definir a agenda	89
C. O ciclo do diálogo social.....	91



Embora a esfera da consulta tripartida tenha sido tradicionalmente as relações de trabalho e a política social, o âmbito do diálogo social tripartido alargou-se significativamente desde o final dos anos de 1990.

Num número crescente de países, as instituições tripartidas de diálogo social iniciaram a abordagem de um conjunto alargado de questões, que vão desde as relações de trabalho às políticas sociais e económicas, e a assuntos mais vastos macroeconómicos (por exemplo, política fiscal e monetária, comércio e indústria). Esta situação está em linha com a Recomendação da OIT (Nº 113) sobre Consultas (a nível industrial e nacional), de 1960, que promove um âmbito alargado de consultas.

Recomendação (Nº 113) da OIT sobre Consultas (a nível industrial e nacional), de 1960

A Recomendação (Nº 113) da OIT sobre Consultas (a nível industrial e nacional), de 1960, tem como objetivo fomentar consultas alargadas entre governos e parceiros sociais. De acordo com a Recomendação, a consulta e a cooperação devem ter como objetivo, em particular:

- (a) Uma análise conjunta pelas organizações de empregadores e de trabalhadores de matérias de interesse mútuo, tendo em vista atingir, com a extensão mais completa possível, soluções acordadas, e
- (b) Garantir que as autoridades públicas competentes se esforcem por obter os pontos de vista, o aconselhamento e o apoio das organizações de empregadores e de trabalhadores, de modo apropriado, relativamente a matérias como:
 - (i) *Preparação e implementação de leis e regulamentações que afetem os seus interesses;*
 - (ii) *Estabelecimento e funcionamento de órgãos nacionais, como, por exemplo, órgãos responsáveis pela organização do emprego, formação e reconversão profissionais, proteção no trabalho, segurança e saúde no trabalho, produtividade, segurança social e bem-estar;*
 - (iii) *Elaboração e implementação de planos de desenvolvimento económico e social.*

Na prática, a gama de tópicos a abordar no quadro das discussões tripartidas dependerá das necessidades do povo, do equilíbrio de poderes entre parceiros sociais e governo, do ambiente internacional, da situação política do país, da cultura de diálogo social, etc.

Alguns assuntos podem também ser tratados por órgãos especializados tais como a segurança e saúde no trabalho. Exemplos:

Turquia: Regulamentação de 2004 sobre procedimentos de trabalho e princípios do Órgão Consultivo Tripartido relativo à Vida de Trabalho

Uruguai: Decreto 83/96 de 1996 que estabelece o Conselho Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho



© OIT/Lord R.



Colômbia – Competências alargadas da Comissão tripartida para as Políticas de Salários e de Trabalho

Os mandatos das instituições tripartidas podem ser amplos. Por exemplo, no caso da Colômbia, a Lei N° 278, de 1996, dá poderes à Comissão Permanente Tripartida para os Salários e o Trabalho, *inter alia*, para promover boas relações industriais, tendo em vista realizar a justiça num ambiente de coordenação económica e equilíbrio social; contribuir para a resolução de conflitos coletivos de trabalho; estabelecer, de forma concertada, políticas salariais e políticas de trabalho sobre várias questões (por exemplo, bem estar dos trabalhadores, salário mínimo; criação de emprego; participação dos trabalhadores na gestão das empresas...).

A Comissão tem, também, o direito de acompanhar o desenrolar das medidas e políticas adotadas e de desenvolver projetos de lei nas suas áreas de competência, os quais são depois enviados ao Congresso pelo governo. Além disso, pode tratar quaisquer questões formuladas pelo governo relacionadas com a Convenção (N° 144) da OIT.

Fonte: Ley núm. 278, por la cual se reglamenta la composición y el funcionamiento de la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, creada por el art.56 de la Constitución Política Nacional.



A. Lista de verificação de tópicos para o diálogo social tripartido

1. Questões possíveis para discussão tripartida a nível nacional

Esta lista de verificação não pretende ser exaustiva, mas oferecer alguns exemplos de uma série de questões passíveis de ser incluídas no diálogo social tripartido a nível nacional.



(i) Relações de trabalho e de emprego

- ▶ Legislação do trabalho e respeito pela lei do trabalho
- ▶ Fixação de salários, incluindo a determinação do salário mínimo
- ▶ Resolução de conflitos de trabalho de importância nacional
- ▶ Liberdade de associação
- ▶ Procedimentos de negociação coletiva



(ii) Questões de política económica

- ▶ Quadro de referência da política macroeconómica e do crescimento económico
- ▶ Mudança estrutural e transformação da economia
- ▶ Política monetária
- ▶ Produtividade e competitividade económica
- ▶ Tributação e política fiscal
- ▶ Transição para uma economia de mercado
- ▶ Integração regional
- ▶ Programas de ajustamento estrutural
- ▶ Processos estratégicos de redução da pobreza
- ▶ Política comercial

Envolver os atores da economia real no diálogo social sobre as políticas sociais é fundamental para a formulação e implementação de uma estratégia de crescimento rica em empregos.

Fonte: ILO. 2013. Jobs, growth and social justice - Report of the Director-General, 9th European Regional Meeting, (Oslo, April 2013).



(iii) Criação de emprego

- ▶ Política do mercado de trabalho (também como parte integrante das questões relativas à política socioeconómica em sentido lato)
- ▶ Criação de emprego nas pequenas e médias empresas
- ▶ Empresas sustentáveis
- ▶ Política de emprego
- ▶ Política de educação e de formação
- ▶ Política de migrações



(iv) Igualdade de género

- ▶ Eliminação da discriminação em função do sexo no emprego (incluindo a diferenciação salarial entre homens e mulheres)
- ▶ Assédio sexual e violência em função do sexo no local de trabalho



(v) Segurança social e proteção social

- ▶ VIH e SIDA e o mundo do trabalho
- ▶ Bem-estar social e reformas das pensões
- ▶ Proteção social
- ▶ Proteção da maternidade

***(vi) Condições de trabalho***

- ▶ Segurança e saúde no trabalho
- ▶ Duração do trabalho
- ▶ Tempo de trabalho
- ▶ Medidas de conciliação trabalho e família
- ▶ Licença parental

***(vii) Normas internacionais do trabalho e programas da OIT***

Qualquer tópico que constitua matéria das normas internacionais do trabalho (NIT) deverá ser incluído no DSNT.

Nos países que ratificaram a Convenção (Nº 144) da OIT sobre consultas tripartidas, de 1976, i. e. nos 133 Estados membros à data de maio de 2013 – devem existir procedimentos para discutir matérias relacionadas com as NIT (Normas Internacionais do Trabalho), (ver capítulo IX sobre Normas Internacionais do Trabalho e Diálogo Social).

Assumem especial destaque os Programas de Trabalho Digno por País (DWCP) – i. e. os programas de trabalho e cooperação da OIT num país – como tópico apropriado para o diálogo social tripartido. Os DWCP deverão ser objeto de discussão tripartida a nível nacional em todas as fases: formulação, implementação e avaliação. Uma vez adotados, os DWCP também constituem um canal através do qual um país pode receber cooperação técnica no estabelecimento ou reforço de processos e instituições de diálogo social.



Japão – Acordo tripartido de 2009 sobre estabilidade no trabalho e no emprego

Em 2009, no contexto da crise económica global e de emprego, os parceiros sociais e o governo envolveram-se em consultas tripartidas tendo em vista a promoção da estabilidade do emprego. A partilha do trabalho e o apoio às pequenas e médias empresas foram considerados como meios chave para atingir este objetivo.

Depois de discussões acesas – havia uma divergência de pontos de vista relativamente à definição e âmbito dos acordos de partilha do posto de trabalho entre organizações de empregadores e de trabalhadores, e mesmo até entre estes últimos – os parceiros tripartidos alcançaram um Acordo sobre estabilidade no trabalho e criação de emprego, em março de 2009. Este acordo contém várias medidas com o objetivo de manter o emprego através de acordos de partilha do posto de trabalho, subsidiados pelo governo, a implementar a nível da empresa com base em consultas entre os trabalhadores e o empregador. Tais medidas incluem: a) desemprego temporário em vez de despedimento, b) redução da duração do trabalho, c) educação e formação, e d) transferência temporária de trabalhadores entre empresas.

Fonte: Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Dialogue in Brief No. 1 (Geneva, ILO).

Programas de Trabalho Digno por País

A OIT tem por vocação proporcionar as oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, justiça, segurança e dignidade humana. A nível dos países, a OIT tem como objetivo promover estes princípios no quadro dos Programas de Trabalho Digno por País (DWCP).

Os DWCP constituem uma plataforma a partir da qual é possível transmitir de que modo a OIT e os seus constituintes tratarão os défices de trabalho digno e contribuirão para mudanças positivas nas políticas e condições de vida de mulheres e homens num país. Os DWCP são concebidos e implementados com o envolvimento total dos constituintes tripartidos. Governos, organizações de empregadores e de trabalhadores são os principais parceiros e os beneficiários dos DWCP, e os seus papéis devem ser claramente definidos. Os seus pontos de vista devem estar refletidos no programa.

A nível da sua implementação, também deve ser assegurada a participação ativa dos constituintes tripartidos. Os constituintes devem empenhar-se na monitorização e controlo regulares dos progressos. Nalguns países, este processo está institucionalizado através de comités diretores tripartidos nacionais ou fóruns similares. Onde existam fragilidades, devem ser identificadas medidas adequadas de reforço de capacidades.

Um elemento chave da estratégia é o reforço da capacidade institucional dos constituintes tripartidos na conceção e implementação dos DWCP. Isto ajudá-los-á, como consequência, a participar mais amplamente no planeamento do desenvolvimento nacional e a desempenhar um papel eficaz na formulação da política económica e social a nível nacional.

Fonte: ILO. 2011. ILO Decent Work Country Programmes – A Guidebook, Version No. 3 (Geneva, ILO).

2. Matérias de natureza puramente regional ou setorial

É também importante considerar quais as áreas que *não estão abrangidas* pelo DSNT. Embora as matérias de natureza puramente regional ou setorial devam ser da responsabilidade dos órgãos tripartidos regionais ou setoriais, nalguns casos o diálogo social tripartido a nível nacional pode contribuir para apoiar as regiões, províncias ou setores quando surgem problemas graves. Acresce que se um problema a nível regional ou setorial tiver implicações no conjunto do país, necessitará de ser discutido num fórum nacional.

A questão do diálogo social tripartido a *nível regional* é tratada com mais detalhe no final da 1ª Parte deste guia (Anexo).

A *nível setorial*, os representantes de governos e organizações de empregadores e de trabalhadores de diferentes países e regiões reúnem-se, várias vezes por ano, na OIT, em Genebra, para participar em reuniões internacionais tripartidas regionais e fóruns globais de diálogo. O consenso alcançado durante essas reuniões está na origem de recomendações relativas a políticas e ações a desenvolver em certos setores. Por exemplo, em 2013, tiveram lugar na OIT, em Genebra, reuniões setoriais para debater o trabalho nas pescas, objeto da Convenção (Nº 188), de 2007, ou os efeitos da crise económica na indústria da aviação civil.

União Europeia – o princípio da subsidiariedade

Para decidir o nível mais apropriado de tomada de decisão numa área particular, a União Europeia segue o princípio da subsidiariedade. Este princípio não se aplica especificamente às discussões tripartidas, mas ao funcionamento da UE em geral. Contudo, pode servir de inspiração para os constituintes tripartidos. De acordo com o Artigo 5º do Tratado da União Europeia:

(...) a União intervém apenas se e na medida em que os objetivos da ação considerada não possam ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, tanto ao nível central como ao nível regional e local, podendo contudo, devido às dimensões ou aos efeitos da ação considerada, ser mais bem alcançados ao nível da União.

Por outras palavras, nada deve ser feito por uma organização maior e mais complexa se puder ser igualmente bem feito por uma organização mais pequena e mais simples.



B. Definir a agenda



Definir a agenda para o diálogo social é um elemento essencial da governação do processo tripartido.

Uma vez mais, existem várias opções.

As opções mais frequentes são enumeradas a seguir. Qualquer que seja a opção escolhida, a ordem das questões na agenda deve ser completamente compreendida por todas as partes implicadas.

- a. Qualquer parceiro** – qualquer parceiro poderá colocar uma questão na agenda. Esta abordagem pode ser vista como “democrática”. Contudo, pode também sobrecarregar a agenda, tornando-a ineficaz.
- b. Regra da maioria** – a maioria dos grupos representados no órgão tripartido pode colocar uma questão na agenda. Contudo, se um dos grupos pensa que um assunto está ser discutido contra a sua vontade, então a sua participação poderá ser muito limitada.
- c. Consenso** – O governo e os parceiros sociais acordam a agenda conjuntamente. Este é potencialmente o método mais eficaz e preferível.

Definir uma agenda significa definir prioridades. O diálogo social deverá ser central neste exercício de definição das prioridades políticas.

Idealmente, o processo de agenda do DSNT deverá ser planeado ao longo de um determinado período, a fim de dar ao governo e aos parceiros sociais tempo suficiente para levarem a cabo investigações prévias e verificar os pontos de vista de uns e de outros. Em geral, uma agenda fixada com antecedência fornece uma base para um trabalho mais estável e sistemático.

No entanto, deve também existir flexibilidade para tratar as questões mais urgentes numa curta comunicação. Acresce que, uma vez fixada a agenda, deverá ser distribuída pelos participantes, ou publicada, para assegurar a continuidade das sessões.

No caso de uma instituição tripartida, o órgão executivo que trabalha diretamente com o secretariado elaborará a agenda e submetê-la-á à aprovação em sessão plenária.

Definir a agenda – alguns conselhos práticos

Para fornecer uma agenda pertinente para uma reunião prevista, o secretariado do órgão tripartido deverá recolher:

- Projetos de lei que necessitem de parecer do órgão tripartido e que estejam em preparação (além disso, é necessário um contacto permanente com os ministérios com pastas sociais e o gabinete do Primeiro-Ministro);
- As prioridades do governo, particularmente na esfera da política nacional de trabalho e da administração do trabalho;
- As prioridades dos parceiros sociais (comuns ou separadas);
- Outras questões importantes e tendências nas áreas do trabalho e socioeconómica.

Com esta informação em mente pode ser esboçado um plano realista e preparado um projeto de agenda para as sessões numa base anual. Este plano facilitará a preparação atempada das questões a tratar e o planeamento dos recursos necessários. É especialmente nesta fase que o secretariado do órgão tripartido pode ter um papel pró-ativo e dar um novo ímpeto às discussões tripartidas e ao diálogo social em geral.

Fonte: Lecuyer, N. 2003. Guide for Secretariats of National Tripartite Consultation Bodies in English-speaking African Countries (R. Pritzer ed.), InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, African Regional Labour Administration Centre (Harare, ILO).

C. O ciclo do diálogo social

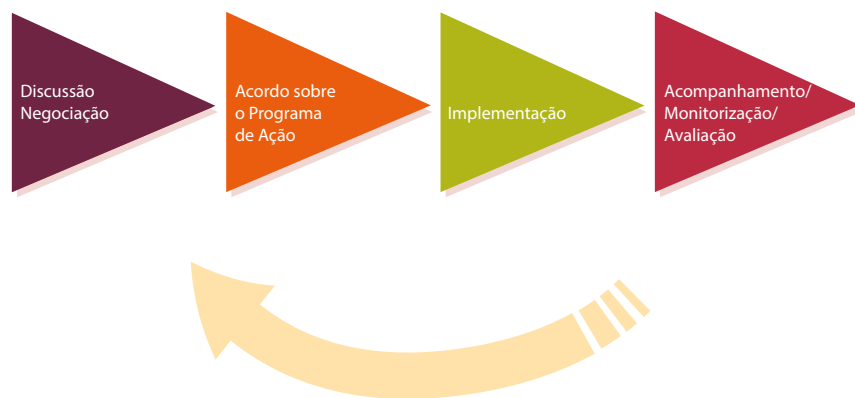
O diálogo social é um processo contínuo.

Definir a agenda das reuniões tripartidas também implica tomar em conta o que foi tratado em discussões ou negociações tripartidas prévias. Assim, para que o diálogo social seja sustentado, deve ser estabelecido um ciclo próprio. Este ciclo deve consistir num mecanismo baseado em várias fases, nomeadamente: i) consultas regulares; ii) decisões e acordos iii) implementação dos acordos; iv) monitorização/avaliação.

Os parceiros sociais devem ser ativamente implicados em todas estas fases.

Manter um registo detalhado das discussões, assim como fazer um memorando das conclusões sobre o que ficou acordado e disponibilizá-lo a todos os participantes, pode evitar futuros mal entendidos.

Ciclo do diálogo social



Retorno de informação para o próximo ciclo de diálogo social

Fonte: Ishikawa, J. 2003. Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book (Geneva, ILO).

Diálogo social tripartido a nível nacional – Possíveis indicadores de intensidade

Nível 1 <i>intensidade mais elevada</i>	Existe prova de reuniões regulares e de cooperação entre os parceiros sociais, e existe prova clara e documentada da sua participação em decisões macroeconómicas chave: → Estão disponíveis dados sobre a regularidade das reuniões tripartidas → Podem ser disponibilizados exemplos concretos de decisões nacionais (que podem envolver também salários)
Nível 2	Não há uma interação regular entre os parceiros sociais, mas estes reúnem-se quando necessário: → Decisões sobre questões económicas e sociais surgem de discussão tripartida
Nível 3	Há ocasionalmente reuniões entre os parceiros sociais, principalmente para informação e de consulta → Os parceiros sociais fazem recomendações, que podem ou não ser aceites pelo governo
Nível 4	Os parceiros sociais reúnem-se mas não discutem questões essenciais (<i>pseudo-tripartismo</i>)
Nível 5	Não há participação a nível nacional sobre qualquer questão.

Fonte: Kuruville, S. 2006. "Social dialogue for decent work", in D. Ghai (ed.): *Decent Work: Objectives and Strategies*, (Geneva, ILS-ILO).

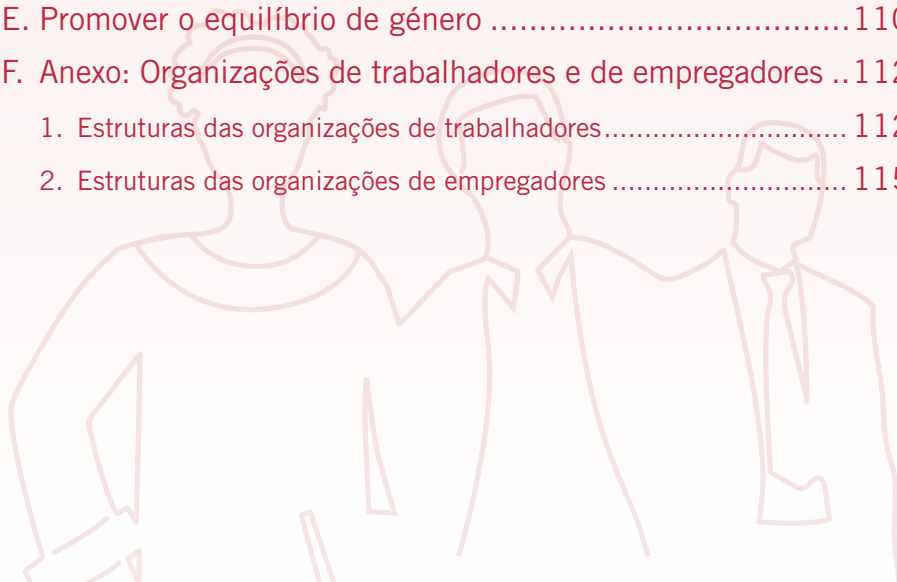
Notas

SECÇÃO VII

Participantes no diálogo social nacional tripartido

Nesta secção discute-se que organizações e ministérios deverão participar no DSNT e como devem ser seleccionados.

A. O governo.....	96
1. Principais responsabilidades.....	96
2. Que ministério deve representar o governo?.....	98
B. Parceiros sociais: organizações de trabalhadores e de empregadores.....	103
1. Critérios de representatividade.....	103
2. Legitimidade e “em pé de igualdade”.....	106
C. Outros peritos.....	108
D. Quem deve representar as organizações?	109
E. Promover o equilíbrio de género	110
F. Anexo: Organizações de trabalhadores e de empregadores ..	112
1. Estruturas das organizações de trabalhadores.....	112
2. Estruturas das organizações de empregadores	115



P: Quem deve tomar parte no diálogo social tripartido?

R: Os que estão mais diretamente envolvidos no mundo do trabalho.

A. O governo

O governo tem um papel decisivo no progresso do DSNT. Quando o governo quer reconhecer as organizações de trabalhadores e de empregadores como parceiros legítimos e autônomos, capazes de dar contribuições valiosas para a decisão política – e quando evidencia um persistente empenhamento no processo – há mais probabilidades de se alcançarem resultados positivos no diálogo social.

1. Principais responsabilidades

Podem ser identificadas quatro responsabilidades do governo relativamente ao DSNT:

- a. Fornecer apoio** – O governo deve estabelecer um quadro institucional e legal adequado ao DSNT; em particular, deve assegurar o respeito pelo estado de direito, liberdade de associação e direito de negociação coletiva;
- b. Promover** – Ao abrigo das normas internacionais do trabalho da OIT, os governos são responsáveis pela promoção do DSNT, tomando as medidas apropriadas para uma consulta regular e eficaz com os parceiros sociais (ver Capítulo IX sobre Normas Internacionais de Trabalho e Diálogo Social);
- c. Participar** – O governo, como umas das três partes no processo, deve empenhar-se em consultas ativas ou negociações, em pé de igualdade com os parceiros sociais, com o objetivo de alcançar decisões baseadas no consenso; deve encorajar a troca de informação e tentar encontrar apoio para as suas políticas; e deve estar aberto ao desafio de partilhar algumas etapas do processo de decisão com as principais partes interessadas da sociedade;

- d. Implementar** - O governo deve assegurar, quando necessário, que os resultados do DSNT se traduzam em políticas públicas e programas concretos; isto exige igualmente do governo que estabeleça mecanismos adequados de monitorização para garantir o respeito pelos acordos.



Papel mais limitado e indireto do governo no DSNT – exemplos

Países Baixos	O governo está representado no Conselho Económico e Social (SER) através de peritos independentes. Estes peritos são nomeados pelo rei, mas não representam o governo. Não estão obrigados a consultar o governo ou a agir de acordo com as suas instruções. Os membros da Coroa incluem representantes do Banco Central Holandês e do <i>Bureau</i> Neerlandês de Análise Económica e Política (CPB). A presidência é assegurada por um dos membros da Coroa. É dever destes peritos servir o interesse público e procurar compromissos quando os empregadores e os trabalhadores não conseguem alcançar o consenso.
Japão	O Japão tem uma prática estabelecida de consultas tripartidas em várias áreas da política do trabalho e do emprego através de um Conselho tripartido de Política de Trabalho, organizado com a participação de peritos académicos e/ou profissionais (como os que representam interesses públicos), e representantes dos trabalhadores e dos empregadores. O Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar assegura o secretariado.

2. Que ministério deve representar o governo?

(i) Introdução

Na maioria dos casos, o Ministério do Trabalho lidera os processos de promoção e condução do DSNT, envolvendo outros ministérios se e quando necessário.

Mais raramente, este papel é atribuído ao *Gabinete do Presidente* ou do *Primeiro-Ministro*.

Qualquer que seja a opção seguida, o ministério que lidera deve, em princípio, ser também o responsável por assegurar os recursos para apoio ao processo de DSNT – tais como o custo das reuniões e o secretariado.

Em qualquer caso, quando tópicos dizendo respeito a vários ministérios estiverem na agenda das discussões tripartidas, o grupo de negociação do governo deve incluir representantes de todos os ministérios em causa, que devem tentar coordenar as suas posições.



Exemplos do envolvimento de ministérios nacionais em instituições de DSNT

Costa Rica

A representação do governo no *Consejo Superior de Trabajo* inclui o Ministério da Economia e o Ministério da Justiça para que, se as discussões envolverem questões jurídicas ou económicas, a delegação do governo tenha capacidade de tomar parte e alcançar consenso em matérias que ultrapassam o próprio Ministério do Trabalho.

Albânia

O governo está representado no Conselho Nacional do Trabalho por sete ministérios: Ministério do Trabalho, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades (MLSAEO); Ministério da Educação e das Ciências; Ministério da Economia e da Energia; Ministério das Obras Públicas e das Telecomunicações; e Ministério das Finanças. Os ministros raramente participam nas reuniões do NLC, mas os seus substitutos estão sempre presentes. O MLSAEO assegura a presidência do NLC e coordena a posição dos membros do governo.

(ii) A importância do Ministério do Trabalho na liderança do DSNT

A vantagem de ser o ministério com a pasta dos assuntos do trabalho a liderar o DSNT decorre do facto de o seu pessoal ter frequentemente experiência em lidar com os parceiros sociais e na criação de consensos.

Esta será a solução mais apropriada particularmente quando o DSNT incide sobre questões mais diretamente ligadas ao mundo do trabalho, tais como, a política de emprego, o enquadramento das relações industriais, a reforma da legislação do trabalho, a formação profissional, etc.

A promoção do tripartismo é uma das funções chave da administração do trabalho. Ao mesmo tempo, muitas administrações do trabalho em todo o mundo incluem representantes dos trabalhadores e dos empregadores nas suas próprias estruturas e sistemas de gestão. Por isso, pode dizer-se que, em muitos países, o tripartismo faz parte da governação da administração do trabalho.

Administrações do trabalho fortes são, por isso, cruciais para um diálogo social eficaz. Nalguns países os ministérios do trabalho e as inspeções do trabalho carecem de visibilidade dentro do governo, ou têm problemas de governação que os impedem de exercer as suas funções com eficácia (por exemplo, carência de capacidades, financiamento insuficiente, gestão de recursos humanos ineficiente, etc). Neste domínio, o reforço das capacidades é essencial.

No **Vietname** o papel principal do **Ministério do Trabalho, dos Inválidos de Guerra e dos Assuntos Sociais**, está determinado pelo Decreto nº 145/2004/ND-CP de 14 de julho de 2004, que detalha e guia a implementação de artigos do código do trabalho sobre o envolvimento das organizações de trabalhadores e de empregadores na elaboração das políticas, nas consultas relativas ao trabalho e a questões de ordem jurídica.



O papel do Gabinete do Presidente ou do Primeiro-Ministro em instituições de DSNT – Exemplos

Nigéria	A Comissão Nacional de Diálogo Social funciona junto do Gabinete do Primeiro-Ministro. O Gabinete do Primeiro-Ministro fornece o orçamento necessário para o funcionamento da instituição, enquanto que o secretariado permanente do órgão é assegurado pelo Ministério do Trabalho que põe à disposição o Secretário (um alto funcionário) e o pessoal de apoio. O Presidente e o Vice-presidente da Comissão são designados pelo Primeiro-Ministro com base numa lista de candidatos proposta pelos membros da Comissão.
Irlanda	O Departamento do <i>Taoiseach</i> (Primeiro-Ministro) é responsável por facilitar o conjunto de negociações e a implementação dos acordos de parceria social, a principal forma de diálogo social nacional.
Ucrânia	Estabelece o secretariado e nomeia o seu chefe depois de consultados os membros do Conselho. Também conduz todo o processo de diálogo social.

VII



Leituras suplementares

- Rychly, L. 2013. *Ministries of Labour: Comparative Overview – Database, Organograms*, ILO Action, LAB/ADMIN Working Document No. 27 (Geneva, ILO).

PARECERES DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA OIT SOBRE O DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTIDO

(Recolhidas em 2012)

Grupo dos Governos

Gilles DE ROBIEN (França)

Presidente do Conselho de Administração da OIT

O diálogo social, tal como é entendido pela OIT, inclui o diálogo dentro e fora da empresa. Implica um envolvimento genuíno dos parceiros sociais no processo de tomada de decisão sobre questões económicas e sociais aos níveis local, nacional e internacional.

De facto, os países com melhores práticas de diálogo social são muitas vezes os que apresentam resultados económicos excecionais, embora o oposto seja também verdade, em muitos casos. Quando as políticas se baseiam em consensos tripartidos fortes – em que toda a gente teve uma palavra a dizer – as possibilidades de sucesso económico e industrial são muito maiores do que na ausência de diálogo social.

A chave do sucesso destas práticas depende mais da credibilidade dos mecanismos do diálogo social e dos próprios atores do que da sua natureza relativamente completa ou vinculativa.

Enquanto exerci as funções de Ministro dos Transportes e mais tarde de Ministro da Educação – dois setores nos quais, em França, o diálogo social não é apenas uma palavra vã – tive sempre consciência de que este implica como requisito prévio que o Estado assuma totalmente o seu duplo papel de facilitador do diálogo social e de garante de acordos concluídos. Isto requer – para além da compreensão das implicações económicas e sociais das suas ações – abertura, respeito e boa-fé, assim como o apoio de uma administração do trabalho forte, incluindo serviços de inspeção do trabalho.

Além do mais, o diálogo social deve preocupar-se tanto com a empresa, como com os trabalhadores envolvidos – uma vez que não é possível uma sem os outros. Isto pode parecer óbvio, mas nem sempre tem sido seguido.

É importante sublinhar que o critério decisivo é a confiança. A criação de um genuíno consenso social constrói-se ao longo do tempo, o que pode, muitas vezes, ser difícil e arriscado no processo de negociação. Em qualquer caso, o diálogo social deve assentar num terreno fértil e apropriado, subordinado à cultura, às tradições sindicais e ao tecido industrial e social de um país. Uma abordagem de modelo único não funciona.

O diálogo social é uma prática que precisa de ser constantemente melhorada e reinventada. Em primeiro lugar, trata-se de uma prática humana e viva. Em segundo lugar, é um processo reativo, que assume

várias formas, que produz diferentes resultados e que se desenvolve, dependendo dos problemas e preocupações de um determinado momento.

Da mesma forma, o conteúdo do diálogo social tem evoluído e deve continuar a evoluir. Deve cobrir todas as questões económicas e sociais e promover não só o bem estar dos trabalhadores, mas também o desenvolvimento e a competitividade em geral. Finalmente, as formas de diálogo social fazem parte da vida profissional, do desenvolvimento económico, da mudança tecnológica e, em última análise, de um mundo do trabalho em mudança.

Grupo dos Governos

Hamadou SIDDO (Nigéria)

Secretário-geral, Ministério do Trabalho e da Função Pública

Principais vantagens do diálogo social nacional tripartido

1. Uma melhor comunicação entre os atores do mundo do trabalho, o que conduz a uma melhor compreensão das decisões que dizem respeito às suas relações.
2. Uma melhor implementação das normas pelos empregadores e pelos trabalhadores.
3. Um melhor apoio por parte dos trabalhadores relativamente aos valores e objetivos da empresa, que conduzem a uma melhoria da produtividade.
4. A garantia de paz social que favorecerá maiores progressos económicos e sociais, desde o nível da empresa até ao nível nacional, e também ao das famílias dos trabalhadores.

Principais lições a retirar

1. A comunicação é um elemento importante para o sucesso do diálogo social: as partes têm de ser informadas sobre os acordos que estão a ser implementados, assim como sobre as dificuldades encontradas na sua implementação.
2. A confiança é a base do sucesso do diálogo social. Existe necessidade de fazer os esforços necessários para criar uma relação de confiança entre as partes no quadro de todos os projetos relacionados com o diálogo social.

B. Parceiros sociais: organizações de trabalhadores e de empregadores



As organizações de trabalhadores e de empregadores são atores chave para a governação do mercado de trabalho e para o desenvolvimento das relações de trabalho, que, por sua vez, promovem a estabilidade, a justiça e a paz social.

Se só existir uma única confederação nacional de sindicatos e uma única confederação nacional de empregadores, a seleção das organizações que farão parte do DSNT será muito simples.

Contudo, em muitos casos há mais do que uma organização. Por vezes, estas organizações podem apresentar reivindicações conflitantes. Noutros, podem trabalhar em conjunto e acordar que devem estar todas representadas no diálogo tripartido.

1. Critérios de representatividade

Um dos principais desafios do diálogo social diz respeito à determinação das organizações de empregadores e de trabalhadores que tomarão parte no processo de consulta ou de negociação. Esta seleção levanta a questão da “representatividade” das organizações de trabalhadores e de empregadores.

De acordo com os órgãos de supervisão da OIT, a determinação das “organizações mais representativas” – para efeitos de participação em processos de concertação tripartida e de negociação coletiva – deve basear-se em critérios precisos, objetivos e preestabelecidos para evitar qualquer possibilidade de parcialidade ou de abuso. A falta de um procedimento claro para a determinação dos critérios de representatividade envolve riscos de parcialidade política.

Por outras palavras, tal determinação não deve ser deixada à discrição dos governos. Na maior parte dos casos, os critérios de representatividade são definidos pela lei, na sequência de consultas às organizações de empregadores e de trabalhadores envolvidos. Contudo, noutros casos (mais limitados) tais critérios são definidos através de um acordo tripartido (por exemplo, na

República Checa). A determinação prévia de critérios precisos e objetivos para determinar a representatividade das organizações de empregadores e de trabalhadores pode ajudar a clarificar o quadro de ação dos parceiros sociais e evitar conflitos relacionados com a legitimidade de qualquer acordo concluído, ou decisões tomadas pelos parceiros tripartidos.

Finalmente, nos casos em que existem conflitos entre os parceiros sociais sobre a representatividade, suscetíveis de causar distúrbios no processo de diálogo social, deve ser estabelecido um procedimento de determinação por um órgão imparcial e independente.



Bélgica – Critérios legais de representatividade sobre a instituição nacional tripartida

Os membros que representam as organizações de empregadores mais representativos na indústria, serviços, agricultura, artesanato e setores não lucrativos são selecionados com base numa lista dupla de candidatos apresentados por estas organizações, sob condição que um determinado número desses candidatos represente as pequenas e médias empresas e as empresas familiares. Os treze mandatos relativos às organizações mais representativas de empregadores são distribuídos da seguinte forma:

- Oito mandatos para a organização de empregadores mais representativa estabelecida a nível nacional – representando os empregadores da maioria absoluta dos seguintes setores: indústria, comércio e serviços, desde que a maioria dos trabalhadores esteja também representada;
- Três mandatos, mediante apresentação do Conselho Superior dos trabalhadores independentes e das pequenas e médias empresas;
- Um mandato para organização mais representativa dos empregadores da agricultura;
- Um mandato para a organização mais representativa dos empregadores, constituída a nível nacional, que represente os empregadores do setor não lucrativo.

Os membros que representam as organizações mais representativas de trabalhadores são selecionados com base numa lista dupla de candidatos apresentada por estas organizações. As organizações de trabalhadores para serem consideradas as mais representativas têm de obedecer aos seguintes critérios:

1. Ser constituídas a nível nacional e ter um funcionamento interprofissional;
2. Representar a maioria absoluta dos setores e categorias de pessoal nos setores público e privado, desde que a maioria dos trabalhadores também esteja representada;
3. Durante os quatro anos que precederam as nomeações (dos representantes) ter em média um mínimo de 125.000 membros cotizados, incluindo os membros das organizações filiadas ou associadas;
4. Ter como objetivo estatutário, a proteção dos interesses dos trabalhadores.

Fonte: Law of 29 May 1952 on the National Labour Council (Article 2, paras 3 and 4 (excerpts)) as modified notably by the Law of 30 December 2009.



Leituras suplementares

- ILO. 2002. *La représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs en Afrique francophone dans un contexte comparatif* (Dakar).
- Casale, G. 1996. *Union Representativeness in a Comparative Perspective*, ILO-CEET Working Paper No. 1 (Geneva, ILO).

Critérios de representatividade para organizações de empregadores e de trabalhadores utilizados em diversos países nas consultas tripartidas a nível nacional (Exemplos selecionados)



2. Legitimidade e “em pé de igualdade”

As organizações de empregadores e de trabalhadores devem participar nos processos de DSNT “em pé de igualdade”. Isto nem sempre exige igualdade no número de representantes – embora esta seja a opção mais frequentemente escolhida – requer porém que seja dada igual consideração aos pontos de vista de cada parte.

As organizações de empregadores e de trabalhadores devem ser livres para escolher quem os representará nas consultas. Os sindicatos não

podem impedir os empregadores de enviar um determinado delegado a uma reunião tripartida e vice-versa. O governo não pode escolher os representantes das outras partes, ou pedir que um determinado empregador ou trabalhador tome, ou não, a palavra em nome da sua organização.

Acresce que a eficácia do tripartismo depende da legitimidade dos parceiros sociais. Isto significa que a liderança das organizações de empregadores e de trabalhadores deve ser digna de confiança e partilhar a informação com os membros. Os membros devem também poder fazer ouvir as suas preocupações, e os seus interesses devem ser representados. Uma especial atenção deve ser dada à representação das mulheres, bem como de grupos específicos – tais como, trabalhadores/as da economia informal, jovens de ambos os sexos, trabalhadores/as rurais e migrantes, pessoas que vivem com o VIH, trabalhadores/as com deficiência, trabalhadores LGBT e minorias étnicas.

Direitos das organizações minoritárias – A posição dos órgãos de supervisão da OIT

De acordo com os órgãos de supervisão da OIT, a distinção entre as organizações mais representativas e as outras organizações deve limitar-se ao reconhecimento de certos direitos preferenciais, por exemplo, para efeitos de negociação coletiva, consulta pelas autoridades ou designação de delegados junto das organizações internacionais.

Por outras palavras, a distinção não deve ter por efeito privar as organizações sindicais, que não sendo reconhecidas como estando entre as mais representativas (organizações minoritárias), dos meios essenciais para defenderem os interesses profissionais dos seus membros, organizarem a sua administração e atividades, e formularem os seus programas, tal como previsto na Convenção (Nº 87) da OIT.

Fontes:

- ♦ ILO. 2006. *Freedom of association – Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* (Geneva), paras 346–359.
- ♦ ILO. 2012. *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012, paras 96–98.

C. Outros peritos

Os processos de consulta e negociação podem, nalguns casos, necessitar da presença de outras pessoas para além das que foram designadas pelas autoridades públicas e pelos parceiros sociais.

Dada a complexidade de muitas das questões tratadas nos processos tripartidos, especialmente quando estão em causa matérias técnicas ou jurídicas, os contributos e a preparação por peritos de investigações baseadas em dados comprovados, são de importância fundamental para um diálogo social informado e com resultados viáveis. Competências externas fornecidas por peritos independentes ou académicos podem ajudar a alcançar decisões mais esclarecidas e respostas eficazes às questões colocadas pelos parceiros tripartidos.



De que modo as instituições tripartidas podem depender de competências internas e externas? Exemplos selecionados

Irlanda	Os membros do Conselho Económico e Social Nacional (NESC) da Irlanda representam organizações de empregadores, sindicatos, organizações agro-pecuárias, organizações comunitárias e voluntárias, e organizações ambientais, e são igualmente chefes de departamentos do governo e peritos independentes. O trabalho do NESC é realizado, fundamentalmente, por um pequeno secretariado técnico. De forma contínua, o secretariado colabora com os oito membros independentes do Conselho, cada um dos quais tem grande competência técnica nas áreas económica, de política social e do ambiente. Estes peritos reúnem a investigação e o conhecimento das vastas redes em que participam ativamente. Em particular, os peritos ajudam a assegurar que o trabalho preparado pelo secretariado assente na investigação disponível e no conhecimento relevante para os assuntos específicos em análise. Além disso, o Conselho, no passado recorreu a consultoria externa, por exemplo, relativamente à política de habitação. Contudo, no NESC, este tipo de contrato de investigação foi utilizado de forma limitada. http://www.nesc.ie
Países Baixos	No Conselho Económico e Social dos Países Baixos (SER) o governo está representado por especialistas independentes, que são selecionados por representarem movimentos políticos mais importantes e disciplinas académicas ou científicas relevantes. Estes peritos não são trabalhadores do SER, habitualmente trabalham para uma universidade. O tempo que dispensam a trabalhar para a instituição varia significativamente por pessoa e, também, com os diferentes períodos. Em média consiste aproximadamente em quatro horas semanais. http://www.ser.nl.

Chile

O *Consejo Asesor Presidencial para el Trabajo y la Equidad social* foi criado numa base *ad hoc* durante o governo da Presidente Bachelet, tendo em vista elaborar recomendações políticas para melhorar a equidade social. A comissão era presidida por um académico e o governo nomeou para seus membros, na maior parte dos casos peritos em diferentes áreas técnicas, mas também alguns políticos e parceiros sociais.

Esta comissão trabalhou durante um determinado tempo (aproximadamente um ano), produziu um certo número de recomendações em áreas onde houve algum consenso, e deixou de lado as áreas onde não foi possível obter consenso. Posteriormente, a comissão foi dissolvida.

D. Quem deve representar as organizações?



Para que o diálogo social seja eficaz, os parceiros sociais e o governo devem nomear como delegados nos processos de consulta ou negociação pessoas com as competências adequadas e a capacidade para falar em nome da organização.

Nestas ocasiões, é necessário que estejam presentes as pessoas com maior responsabilidade – Ministro, Presidente ou Secretário-geral – particularmente durante as sessões de abertura e de encerramento, ou quando as discussões estão num impasse.

Quando as organizações estão representadas por pessoal profissional, pode haver o perigo de este procurar chegar a um compromisso que lhe parece aceitável, mas que pode falhar num ponto fundamental que um líder democraticamente eleito não poderia aceitar.

Assim, é importante que todos os constituintes selecionem cuidadosamente a equipa para os representar, que deverá incluir altos representantes e também pessoal técnico e profissional. Todos os membros da equipa devem estar completamente familiarizados com o seu mandato.

A equipa deve, também, reunir-se regularmente para preparar as discussões sobre cada um dos assuntos da agenda tendo em vista evitar a dispersão ou o imprevisto. Devem igualmente analisar os resultados do diálogo social.

E. Promover o equilíbrio de gênero



As mulheres estão muitas vezes sub-representadas a todos os níveis do diálogo social. Esta é uma das consequências diretas da sub-representação das mulheres nos órgãos do governo e nas estruturas das organizações sindicais e de empregadores.

O DSNT e a negociação coletiva podem ser ferramentas políticas essenciais para o progresso da igualdade de gênero no mundo do trabalho. Contudo, são ainda escassas discussões e iniciativas significativas sobre questões de igualdade de gênero nos conselhos nacionais de diálogo social, assim como nas convenções coletivas a nível setorial e de empresa.

Consequentemente, no estabelecimento das instituições de DSNT, o governo e os parceiros sociais devem ter em conta uma política de igualdade de gênero e de não discriminação em geral. As organizações devem ser convidadas a contribuir para um maior equilíbrio de gênero no seio das suas estruturas de filiados.

A promoção da igualdade de gênero e o bom funcionamento do diálogo social estão intimamente ligados e beneficiam-se mutuamente. Esta questão é analisada com maior detalhe na Parte II deste guia.

VII

República Unida da Tanzânia (Zanzibar) – Regulamentação do conselho consultivo do trabalho, 2012

Artigo 4º “Na nomeação dos membros do Conselho de Administração, e sempre que apropriado, o Ministro, as organizações de empregadores e os sindicatos devem ter em consideração a exigência de se encontrar representada no Conselho tanto a *equidade de gênero* como as pessoas com deficiência.”

**O sublinhado é da responsabilidade dos autores*

Nepal – Igualdade de Gênero e Diálogo Social

No Nepal foi criado, em dezembro de 2000, um Comité Sindical para a igualdade e Promoção da Igualdade de Gênero (TUC-GEP), para funcionar como um fórum comum para os departamentos das mulheres das três confederações nacionais sindicais do país – a federação geral dos sindicatos do Nepal (GEFONT), o Congresso de sindicatos do Nepal (NTUC), e a Confederação Democrática de Sindicatos do Nepal (DECONT).

Através de uma série de consultas entre as organizações, os sindicatos obtiveram um acordo sobre dez questões comuns de gênero, prioritárias na área do trabalho, nas quais deveriam basear-se as suas políticas e estratégias. Estas questões foram apresentadas e discutidas com a Câmara do Comércio e Indústria do Nepal (FNCCI). Três destas questões constituíram o início de um processo de diálogo entre eles (assédio sexual, prestações de maternidade e VIH e SIDA), tendo sido remetidas mais tarde ao Ministério do Trabalho e Gestão dos Transportes.

Em dezembro de 2002, os três parceiros sociais assinaram uma Declaração Conjunta afirmando o seu compromisso em empenharem-se no diálogo social com o objetivo de avançar para a igualdade de gênero no Nepal.

Fonte: ILO. 2005. Gender Equality and Decent Work: Good Practices at the Workplace, Bureau for Gender Equality (Geneva).



Representação dos empregadores e dos trabalhadores – Lista de verificação

O que é necessário para a representação efetiva de empregadores e de trabalhadores

- ☒ Organizações representativas e legítimas, que assegurem a participação das mulheres e de todas as categorias de trabalhadores – especialmente no que diz respeito aos sindicatos, de trabalhadores/as do setor informal, jovens de ambos os sexos, trabalhadores/as rurais e migrantes, pessoas que vivem com o VIH, trabalhadores/as com deficiência, trabalhadores LGBT, trabalhadores/as de minorias étnicas e trabalhadores/as do setor público;
- ☒ Organizações independentes, fortes e estáveis;
- ☒ Se possível, uma única voz. Quando há uma multiplicidade de organizações, estas devem ser encorajadas a cooperar e, se possível, a alcançar um acordo entre si;
- ☒ Representantes tecnicamente competentes, com boa formação e apoiados por recursos de investigação apropriados;
- ☒ Preparação para respeitar os direitos e os pontos de vista de todas as partes;
- ☒ Preparação para obter consensos.

F. Anexo: Organizações de trabalhadores e de empregadores

1. Estruturas das organizações de trabalhadores



Há muito tempo que existem em todo o mundo organizações de trabalhadores. Desenvolveram-se na altura da Revolução Industrial.

Onde quer que, e sempre que, os trabalhadores se reúnem numa variedade de locais de trabalho – tais como minas, fábricas, escritórios, mercados ou navios – têm tentado formar organizações para proteger os seus interesses.

Uma organização de trabalhadores pode ser definida como uma organização fundada com base na adesão de trabalhadores de diferentes áreas de atividades, ocupações e profissões, cujo objetivo central é a representação dos seus membros nos locais de trabalho e, de forma mais lata, na sociedade. Preocupa-se, particularmente, com a defesa dos interesses dos trabalhadores através do processo de elaboração de normas e da negociação coletiva.

Os trabalhadores reúnem-se em organizações porque, sozinhos, não podem negociar com o empregador em pé de igualdade. Ao longo da sua história e através do mundo, as organizações de trabalhadores variam enormemente em dimensão, composição, objetivos, cobertura, etc. Algumas organizações têm milhões de membros, outras menos de 100.

i. Nível de setor e de local de trabalho

A componente de base para a constituição de uma organização de trabalhadores é a unidade setor de atividade ou local de trabalho. Os setores baseiam-se numa área onde os membros vivem ou trabalham. A unidade setor ou local de trabalho gere os seus próprios assuntos e tem os seus próprios líderes, e pode negociar com um empregador ou com uma organização de empregadores. Pode tratar de questões como a saúde e segurança no local de trabalho, ou o transporte dos trabalhadores de e para o local de trabalho.

Os trabalhadores, eles próprios gerem organizações no local de trabalho ou nos setores locais. Os membros ocupam posições que podem ter designações diferentes, tais como, “delegado sindical”, representante sindical”, ou secretário do setor de atividade”. O ponto principal é que são eleitos pelas organizações de trabalhadores, e representem os membros em reuniões com empregadores, governos e várias agências.

ii. Nível nacional

Um sindicato nacional pode cobrir um ou vários setores, por exemplo, um sindicato da indústria mineira cobrirá todos os trabalhadores mineiros. Um sindicato do setor dos transportes pode cobrir os trabalhadores de diferentes tipos de transporte, ou existirem sindicatos separados para trabalhadores portuários, ferroviários e dos transportes rodoviários.

Um sindicato normalmente pertence a uma “central sindical nacional” no seu país, que pode filiar-se em seguida num organismo internacional, como a Confederação Sindical Internacional (CSI). Este mesmo sindicato pode ainda filiar-se numa federação sindical mundial relativa ao setor onde tem membros.

iii. Confederação nacional

Os sindicatos unem-se para formar uma “central nacional” (Confederação nacional). Nalguns casos só existe uma por país. Noutros podem existir várias centrais nacionais. As centrais nacionais são importantes para apresentar questões ao governo e aos empregadores em nome dos trabalhadores, sindicalizados ou não, do setor formal ou informal da economia, sobre um conjunto de matérias de política económica e social.

iv. Organizações internacionais

Há dois tipos de organizações sindicais internacionais: as que reúnem centrais nacionais e as que reúnem sindicatos com base no setor de atividade.

Confederação Sindical Internacional (CSI)

A Confederação Sindical Internacional (CSI) é a maior federação de sindicatos do mundo.

Foi formada em 2006 e resultou da fusão da Confederação Internacional de Sindicatos Livres com a Confederação Mundial do Trabalho.

A CSI representa 175 milhões de trabalhadores através de 308 organizações filiadas em 153 países e territórios (ano de 2012).

A principal missão da CSI é a promoção e defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, através da cooperação internacional entre sindicatos, campanhas mundiais e sensibilização das principais instituições mundiais, especialmente da OIT.

Uma organização que seja membro da CSI será em regra sistematicamente convidada a tomar parte no diálogo social tripartido a nível nacional.

Federações Internacionais de Sindicatos

As Federações Internacionais de Sindicatos (GUF, sigla inglesa) ligam os sindicatos nacionais de um determinado ramo ou setor a nível internacional.

Algumas têm uma ampla cobertura de vários setores. Muitas vezes, sindicatos com membros em setores diferentes pertencerão a mais do que uma GUF.

Exemplos de GUF:

ICM – Federação Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira

IE – Federação Sindical Internacional dos Professores e Outros Trabalhadores da Educação

IAEA – Aliança Internacional das Artes e do Espetáculo

FIJ – Federação Internacional dos Jornalistas

IndustriALL – Setores mineiro, energia e indústria transformadora

ITF – Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes

UITA – União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restauração, *Catering*, Tabaco e conexos

ISP – Internacional dos Serviços Públicos

UNI – Federação Internacional dos Trabalhadores do Setor dos Serviços

Fonte: <http://www.ituc-csi.org>.

Leituras suplementares

- ▶ ILO. 2001. “Approaches to Trade Union Administration”, in *Tools for the High Road*, PROMALCO, ILO Decent Work Team and Office for the Caribbean.
- ▶ ILO Bureau for Workers’ Activities (ACTRAV). 2010. *ACTRAV Presentation: Mission, Goals, Team, Actions* (Geneva, ILO): <http://www.ilo.org/actrav>.



2. Estruturas das organizações de empregadores



As organizações de empregadores (OE) são entidades que promovem os interesses coletivos das empresas, em todos os setores, independentemente da dimensão destas. Dado que a diversidade e o conteúdo desses interesses coletivos variam de um país para outro, a estrutura, o nível de adesão e as funções das OE variam também muito de país para país.

De acordo com os princípios da liberdade de associação, a filiação das empresas em organizações de empregadores deve ser voluntária.

A principal atividade representativa das OE é defender, em nome da comunidade das empresas, mudanças políticas e de regulamentação que assegurem um ambiente económico favorável à criação e desenvolvimento das empresas.

Este papel está a tornar-se cada vez mais importante, porque nos países em que é necessário favorecer um ambiente encorajador para a sustentabilidade das empresas, o impulso para as reformas deve, em última instância, ter lugar através de processos de política nacional que requerem atores nacionais. Os representantes nacionais das OE são os atores.

Os empregadores agrupam-se em geral geograficamente e por setor de atividade. Por exemplo, é possível existirem organizações de empregadores a nível provincial ou nacional, ou uma federação nacional de empregadores de engenharia ou têxtil, ou, ainda, uma confederação nacional intersetorial.

Uma OE a nível nacional é normalmente um estrutura federal de associações de empregadores setoriais ou locais, embora algumas possam também ter grandes empresas entre os seus associados diretos. Uma OE de nível nacional concentrar-se-á a fazer *lobby* junto ao governo sobre um largo conjunto de questões de política económica e social com impacto sobre os seus membros, como a contribuição dos empregadores para os regimes de segurança social, os impostos ou a legislação do trabalho. Além disso, participarão no DSNT de forma a influenciar as políticas públicas e os planos do governo.

Organização Internacional de Empregadores (OIE)

A nível internacional só existe uma organização de empregadores. Desde a sua criação, em 1920, a Organização Internacional de Empregadores (OIE) tem sido reconhecida como a organização a nível internacional que representa os interesses das empresas nos domínios das políticas do trabalho e social. É constituída por 151 organizações de empregadores de 144 países de todo o mundo (ano de 2012).

A missão da OIE é promover e defender os interesses dos empregadores em fóruns internacionais e, em particular, na OIT. Neste sentido, a OIE trabalha para que a política internacional de trabalho e social promova a viabilidade das empresas e crie um ambiente favorável ao seu desenvolvimento e à criação de emprego.

Uma organização que seja membro da OIE será em regra automaticamente convidada a participar no diálogo social a nível nacional como a organização mais representativa de empregadores.

Fonte: <http://www.ioe-emp.org>.

VII



Leituras suplementares

- ▶ ILO *Bureau for Employers' Activities* (ACT/EMP): <http://www.ilo.org/actemp>.
- ▶ ILO. 2010. *The role of employers' organizations in growth and sustainable enterprise promotion*, Working Paper No. 4, ACT/EMP (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Services by Employers' Organizations – A strategic approach to service development: Developing, agreeing and delivering a sustainable service strategy*, ACT/EMP (Geneva).

Notas

SECÇÃO VIII

Quadro legal e institucional do diálogo social tripartido

Nesta secção analisam-se as diferentes possibilidades que se apresentam às instituições de DSNT. Cabe a cada país estabelecer as suas próprias disposições, de acordo com os seus sistemas legais e as circunstâncias nacionais.

Contudo, é importante sublinhar que todos os constituintes devem ser envolvidos nas discussões destes assuntos. O governo pode ter de tomar a decisão final, mas deverá consultar as organizações de trabalhadores e de empregadores.

A. Instrumentos de base das instituições tripartidas	120
1. Constituição e legislação nacionais	120
2. Regulamentação governamental	121
3. Acordo entre as partes	121
B. Missão e mandato das instituições tripartidas	123
1. Competências fundamentais	123
2. Órgão com competência geral ou instituição especializada?	124
C. Relações com o governo	134
D. Componentes da estrutura	135
1. Grupos dos constituintes	136
2. Presidente	138
3. Secretariado Executivo	140
4. Conferência, assembleia geral ou órgão plenário	140
5. Comissões especializadas ou câmaras	141
6. Secretariado	142
E. Frequência das reuniões	143
F. Financiamento do Tripartismo	144
G. Dimensão	145
H. Comunicação e confidencialidade	146
1. Comunicação	146
2. Confidencialidade	147

A. Instrumentos de base das instituições tripartidas



Para que o diálogo social nacional seja uma componente sustentável da governação do mercado de trabalho num país, a sua base deve ser forte e alicerçada num consenso alargado.

Contudo, não existe um modelo único a seguir. Uma vez mais, existem várias possibilidades. O único elemento crucial é um acordo entre as partes sobre os principais parâmetros da instituição, especialmente o mandato e as competências, a composição e o financiamento. A seguir, o órgão tripartido deve adotar as suas próprias regras e regulamentos.

1. Constituição e legislação nacionais

Em muitos países, as instituições de DSNT têm a sua base na legislação. Por vezes as constituições também podem referir as instituições tripartidas.

Por exemplo, a Constituição de **Montenegro** (2007) refere que: “a posição social do trabalhador deve ser ajustada no Conselho Social. O Conselho Social deve ser constituído por representantes sindicais, patronais e do governo.” (Artigo 65)

O processo de adoção de uma lei ou de regulamentação apropriada pode ser moroso, mas em última instância trará enormes benefícios, abrindo caminho para o DSNT como um elemento importante na decisão política. Além disso, uma estrutura tripartida suportada por uma base legislativa forte ajudará a assegurar que o DSNT não será dissolvido,

a curto prazo, em consequência de uma situação difícil, por exemplo, durante o período de crise económica.

Contudo, a criação de instituições através de legislação não constitui nenhuma garantia de que o diálogo social será bem sucedido. O empenhamento, o sentido de responsabilidade e a confiança também são essenciais.

2. Regulamentação governamental

Outra opção é que o governo estabeleça a instituição tripartida através de regulamentação governamental ou ministerial (por exemplo, através de decreto), depois de consultados os parceiros sociais.

A regulamentação governamental tem a vantagem de proporcionar o rápido estabelecimento da instituição.

3. Acordo entre as partes

O estabelecimento de um DSNT poderá também ser um acordo entre as partes.

Na **República Checa**, o Conselho do Acordo Económico e Social é um órgão voluntário, formado por representantes sindicais, patronais e do governo, que se envolvem em negociações conjuntas tripartidas. Tem por base um acordo negociado tripartido (1990) e não numa lei do Parlamento.

Instituições de diálogo social – Exemplos de instrumentos de base

País/Instituição	Instrumento fundador
Antígua e Barbados – Conselho Nacional Económico e Social	Lei nº 18, de 2004
Brasil – Conselho de Desenvolvimento Económico e Social	Lei nº 10683, de 28 de maio de 2003
África do Sul – Conselho Económico, do Desenvolvimento e do Trabalho	Lei NEDLAC nº 35, de 1994
República Dominicana – Conselhos Consultivos de Trabalho	Decreto nº 47-99, de 17 de fevereiro de 1999
Nigéria – Comissão Nacional de Diálogo Social	Decreto nº 2000/159, de 23 de maio de 2000
Uruguai – Comissão Consultiva Tripartida	Decreto nº 558/008, de 21 de novembro de 2008
República Checa – Conselho do Acordo Económico e Social	Acordo tripartido de 1990
Antiga República Jugoslava da Macedónia – Conselho Económico e Social	Acordo tripartido para a sua criação, de 25 de agosto de 2010
Senegal – Comité Nacional de Diálogo Social Tripartido	Acordo tripartido: Carta Nacional sobre Diálogo Social adotada a 22 de novembro de 2002, que estabeleceu o DSNT.
Singapura – Várias Comissões Tripartidas	Vários acordos – não incorporados na legislação.

B. Missão e mandato das instituições tripartidas

1. Competências fundamentais



A missão e o mandato das instituições de DSNT variam muito. Dependendo da situação económica e social do país, da história, cultura e tipo de relações industriais, as instituições tripartidas podem desempenhar diferentes funções.

Os regulamentos internos das instituições de DSNT devem especificar tanto a missão que a instituição tripartida pode desenvolver de sua própria iniciativa, como a que só deverá levar a cabo a pedido.

Na maioria dos casos, o mandato das instituições tripartidas incluem algumas ou todas as seguintes opções:

- ▶ Aconselhamento ao governo sobre questões de políticas:
 - *Análise e desenvolvimento de políticas*
 - *Consultas sobre a formulação e implementação de políticas*
 - *Recomendações sobre questões económicas, sociais e relacionadas com o trabalho*
- ▶ Análise e discussão da legislação e programas existentes;
- ▶ Negociação de acordos tripartidos, e supervisão da sua implementação;
- ▶ Administração das políticas estabelecidas
- ▶ Partilha pública de informação.

2. Órgão com competência geral ou instituição especializada?

Alguns países têm instituições de DSNT especializadas e gerais. Outros têm um só tipo. A decisão cabe a cada país.

Simplificando ainda que esta distinção não reflita todas as especificidades que na prática se podem encontrar – as instituições tripartidas podem ser agrupadas em três tipos: i) conselhos económicos e sociais (CES); ii) conselhos consultivos tripartidos para as questões do trabalho; iii) comissões nacionais tripartidas de diálogo social. Contudo, em alguns casos, as missões e competências de todos os tipos destes órgãos, numa certa medida sobrepõem-se.

Na maioria dos casos, os CES e as instituições de DSNT surgiram em situações de dificuldades e de crise económica, ou de transição política ou económica. Hoje, a maior parte dos países têm um CES ou outro tipo de instituição nacional tripartida.



O tripartismo no Brasil

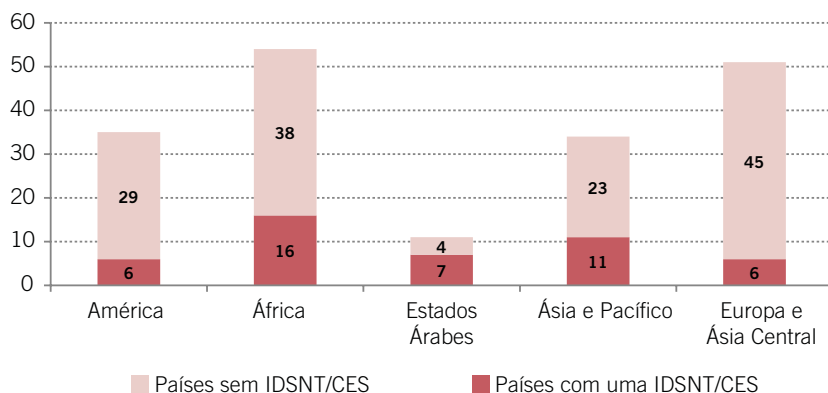
As instituições tripartidas (e tripartidas alargadas) no Brasil incluem:

- O Conselho de Desenvolvimento Económico e Social (CDES)
- A Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI)
- A Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI) – quadripartite
- A Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Género e Raça no Trabalho (CTIO)
- A Comissão Tripartite de reforço do salário mínimo
- A Comissão Tripartite permanente de igualdade de representação (saúde e segurança)
- O Conselho Nacional de Imigração (CNIG)
- O Conselho Nacional da Seguridade Social
- A Comissão Nacional Portuária (CNP)
- A Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE)

Adicionalmente, existem Comissões a nível dos estados e dos municípios sobre o emprego (com representação tripartida e igual representação), estabelecidas e reconhecidas pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo *ao Trabalhador* (CODEFAT).

Fonte: ILO.2009. *Decent Work Country Profile: Brazil* (Geneva/Brasília).

Estados-membros da OIT com uma Instituição Nacional de Diálogo Social Nacional Tripartido (IDSNT) ou Conselho Económico e Social (CES) (em 2012)



Fonte: ILO database, Governance and Tripartism Department.

i. Conselhos Económicos e Sociais

Desde meados dos anos de 1990, que se tem verificado um interesse crescente pelo papel dos conselhos económicos e sociais como instrumentos do envolvimento democrático de grupos da sociedade civil, especialmente de parceiros sociais, na governação dos assuntos públicos. Embora não necessariamente ligados ao governo, os CES são estabelecidos como órgãos consultivos de alto nível, representando os legítimos interesses de um vasto leque de constituintes. As suas responsabilidades têm geralmente um duplo objetivo:

1. Os CES, a pedido do governo ou do Parlamento, emitem opiniões, pareceres, ou recomendações sobre políticas económicas e sociais, projetos de lei e propostas de estratégias de desenvolvimento nacional.
2. Os CES, por sua própria iniciativa, formulam pareceres sobre assuntos económicos e sociais da sua competência, e chamam a atenção dos decisores políticos para algumas questões políticas cruciais.

Os CES surgem com dimensões e composição variadas. A dimensão da instituição afeta a sua forma de atuação. Quanto maior for a instituição, mais formalizados tendem a ser os seus procedimentos.

Contudo, os CES nem sempre refletem o tripartismo tal como é definido pela OIT, nomeadamente com um “grupo governamental”, um dos três principais grupos de representantes. Por vezes, o governo não está representado na instituição, ou o seu papel limita-se à presidência das reuniões, ou unicamente ao fornecimento do apoio de secretariado. Muitos CES reúnem partes interessadas de empresas e sindicatos, conjuntamente com “outros interesses” (por exemplo organizações da sociedade civil outras para além dos parceiros sociais: consumidores, jovens, cooperativas, agricultores, organizações de pessoas com deficiência, etc.), sem representação das autoridades públicas. Ao fazê-lo, estas instituições refletem a composição do Comité Económico e Social Europeu onde os governos não estão representados.

Muitas vezes, a instituição é também “tripartida alargada” (ver Definições no Capítulo I).

O âmbito de envolvimento dos CES é geralmente bastante alargado. As questões mais discutidas são: a segurança social, os cuidados de saúde e pensões, os salários, os preços e impostos; as relações industriais; a negociação coletiva; e as relações de trabalho. Recentemente muitos CES foram levados a tratar de questões relacionados com o mercado de trabalho e as consequências sociais da crise económica e financeira. Além disso, em muitos países, os CES incorporaram o conceito de trabalho digno nas suas deliberações.

Na **Irlanda** os relatórios e as estratégias recomendados pelo Conselho Económico e Social têm muitas vezes uma influência direta na Unidade de Política Social junto do Gabinete do Primeiro-Ministro.

Nos **Países Baixos**, os Relatórios do Conselho Económico e Social são muitas vezes utilizados pelo Parlamento nos seus debates com o Governo e nos enquadramentos jurídicos de uma vasta gama de questões sociais.

Embora as recomendações dos CES normalmente não sejam vinculativas para o governo, muitas vezes revestem-se de uma autoridade moral significativa. Como expressão de consultas alargadas e acordos entre um largo espetro de interesses e grupos, influenciam as políticas governamentais, o parlamento e a opinião pública.

AICESIS – Associação Internacional dos Conselhos Económicos e Sociais e Instituições Similares

A Associação Internacional dos Conselhos Económicos e Sociais e Instituições Similares (AICESIS) foi fundada em 1999, nas Maurícias. Atualmente é constituída por 71 membros (em 2013), e tem a seu cargo as seguintes funções:

- Encorajar e promover o diálogo e troca de boas práticas entre os seus membros, e entre os parceiros sociais no mundo;
- Ajudar no desenvolvimento da democracia participativa e do papel dos parceiros sociais e da sociedade civil;
- Encorajar a criação de CES através da divulgação do valor acrescentado destes órgãos de consulta;
- Organizar as contribuições dos seus membros para organizações internacionais tais como a OIT e o Conselho Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC), onde intervém com o estatuto de observador permanente.

Como apoio a estes objetivos, a AICESIS também desenvolve a sua atividade na cena internacional organizando as contribuições dos seus membros e representando-os em organizações internacionais. A AICESIS tem o estatuto de observador permanente no ECOSOC. Em 2012, a OIT e a AICESIS assinaram um acordo de cooperação, onde se afirma que ambas as partes irão colaborar para atingir os seus objetivos comuns de promoção do diálogo social e da democracia participativa através da organização de conferências conjuntas a nível regional e subregional, e através da formação dos membros dos CES.

As decisões sobre a orientação e as atividades da AICESIS são tomadas pelo Conselho de Administração, que reúne duas vezes por ano. O Conselho de Administração é constituído por 15 a 18 membros, representando os quatro continentes, e é nomeado pela Assembleia Geral. O Conselho de Administração é presidido pelo presidente da AICESIS, cuja duração do mandato é de dois anos. Aplica-se um sistema rotativo, numa base geográfica.

Fonte: <http://www.aicesis.org>.

ii. *Conselhos consultivos tripartidos do trabalho*

Os conselhos consultivos são constituídos com o objetivo mais específico de permitir consultas entre o governo, representado pela administração do trabalho, e os representantes dos empregadores e dos trabalhadores sobre questões relacionadas com a política nacional de trabalho e do emprego (por exemplo condições de trabalho, emprego, orientação e formação profissional, segurança e proteção social, medidas para promover e facilitar a negociação coletiva livre e voluntária, salário mínimo, segurança e saúde no trabalho, etc.). Na maioria das vezes, estão na dependência e são estabelecidos no ministério do trabalho e/ou emprego.



Sri Lanka – Conselho Nacional Consultivo para o Trabalho

O Conselho Nacional Consultivo para o Trabalho (NLAC) é o mecanismo nacional tripartido consultivo estabelecido para oferecer consulta e cooperação entre o governo e as organizações de trabalhadores e de empregadores, a nível nacional, sobre assuntos relacionados com as políticas sociais e do trabalho e as normas internacionais do trabalho.

Os objetivos do NLAC são:

- Promover o diálogo social entre o governo e as organizações de empregadores e de trabalhadores sobre questões sociais e do trabalho;
- Proporcionar um fórum para o governo obter os pontos de vista, aconselhamento e assistência por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores em matérias relacionadas com as políticas sociais e laborais, a legislação do trabalho e assuntos relacionados com a ratificação, aplicação e implementação das normas internacionais do trabalho;
- Promover o entendimento mútuo e boas relações, e encorajar a cooperação estreita entre o governo e as organizações de empregadores e de trabalhadores, tendo em vista desenvolver a economia, melhorar as condições de trabalho e os níveis de vida.

Composição

O Ministro do Trabalho e das Relações Laborais atua como presidente do NLAC. As organizações e instituições representadas no NLAC são selecionadas pelo Ministro entre as “organizações mais representativas” de empregadores e trabalhadores nos diferentes setores da economia.

Também podem ser nomeados comitês tripartidos setoriais e comitês *ad hoc* para debater assuntos específicos para estudo e transmissão ao NLAC, com o apoio de especialistas, sempre que necessário.

Fonte: Sri Lanka Ministry of Labour and Labour Relations. National Labour Advisory Council. Disponível em: http://www.labourmin.gov.lk/web/index.php?option=com_content&view=article&id=173&Itemid=176&lang=en



Instituições Tripartidas na América Latina e Caraíbas

Muitos países na América Latina e Caraíbas têm conselhos consultivos tripartidos e/ou comissões consultivas de trabalho. É, por exemplo, o caso da **Colômbia** (*Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales*), da **Costa Rica** (*Consejo Superior de Trabajo*), da **República Dominicana** (*Consejo Consultivo de Trabajo*), de **El Salvador** (*Consejo Superior del Trabajo*), da **Guatemala** (*Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo e Consejo Económico y Social*), das **Honduras** (*Consejo Económico Social*), da **Nicarágua** (*Consejo Nacional del Trabajo*) e do **Peru** (*Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo*).

A questão de como representar interesses diferentes dos trabalhadores e empregadores nas instituições de diálogo social foi discutida a nível regional. Foi dada uma particular atenção aos trabalhadores de cooperativas, de pequenas e micro empresas e dos trabalhadores por conta própria.

Houve duas respostas para esta questão na região:

Primeiro, as organizações de trabalhadores e de empregadores concordaram tornar-se mais inclusivas destes atores sociais entre os seus membros para assegurar a sua representação. Em segundo lugar, surgiram outros órgãos de diálogo social, nomeadamente conselhos económicos e sociais (por exemplo em **El Salvador**, na **República Dominicana** e na **Guatemala**). Estes conselhos têm delegações de maior dimensão, o que lhes permite cobrir todos os interesses de todas as partes interessadas. Deve referir-se que, nas **Honduras**, o Conselho Económico e Social é uma espécie de conselho consultivo tripartido, que difere de outros CES na região.

A solução ótima será a de definir as áreas políticas de ambos os tipos de instituições de diálogo social de uma forma complementar, através de consultas com os parceiros sociais e outros atores sociais.

Por exemplo, na **República Dominicana**, o Conselho Económico, Social e Institucional (criado em 2005) aborda questões a nível nacional, enquanto que o Conselho Consultivo do Trabalho (1999) foca exclusivamente a relação entre o capital e o trabalho. No caso de **El Salvador**, a relação entre as duas instituições é complementar: o CES define os aspetos gerais da política pública sobre matérias sociais e do trabalho, enquanto que o Conselho Supremo do Trabalho implementa e desenvolve estas matérias.

Para mais informação, consultar o sítio da *internet* do Escritório Regional da OIT para a América Latina e Caraíbas: <http://www.ilo.org/americas>

iii. As/Os Comissões/Conselhos nacionais tripartidos de diálogo social

As Comissões ou Conselhos nacionais tripartidos de diálogo social são outro tipo de instituições tripartidas que existem nalguns países. Estas comissões são geralmente estabelecidas para promover um efetivo e genuíno diálogo social entre o governo e os parceiros sociais, assim como para prevenir e resolver conflitos coletivos de trabalho de importância nacional ou para monitorizar a implementação de alguns instrumentos e/ou acordos.

Uma das suas características chave é a larga representação do governo através de vários ministérios de importância nacional (por exemplo, do trabalho, finanças, economia, etc.).

Estas instituições são geralmente de menor dimensão do que os CES e, muitas vezes, têm uma composição puramente tripartida.



© OIT/pool photo ILC.



Comissões ou Conselhos de DSNT – Exemplos

Bulgária	O principal órgão a supervisionar o diálogo social a nível nacional é o Conselho Nacional para a Cooperação Tripartida (NCTC). Criado em 1993, o NCTC promove a cooperação e a consulta sobre assuntos de trabalho, segurança social e níveis de vida. Tem comissões permanentes sobre determinados assuntos.
Polónia	A Comissão Tripartida para as Questões Socioeconómicas foi estabelecida em 2001. A comissão só tem competências em duas áreas: definição dos indicadores de aumentos salariais nas empresas e no setor do orçamento do estado, que têm impacto direto nos salários no setor público mais alargado; e participação na fase preliminar de elaboração do orçamento do estado. Além disso, a comissão tem o direito de emitir pareceres sobre todas as matérias de significativa importância económica e social, se presumir que a sua resolução poderá ser importante para preservar a paz social. No Conselho funciona um total de dez equipas temáticas. <i>Fonte: EUROonline.</i>
Senegal	O Comité Nacional Tripartido de Diálogo Social foi criado pelo governo e pelos parceiros sociais através da Carta Nacional de Diálogo Social de 2002, para assegurar a sua monitorização e boa gestão. O efeito combinado da promulgação da Carta e a atividade do Comité influenciaram os processos do governo e levaram à elaboração de um Pacto Social para a Estabilidade e Crescimento Económico, como um instrumento de implementação de políticas nacionais.
Tunísia	O Contrato Social Tripartido de 2013 apela ao estabelecimento de um Conselho Nacional de Diálogo Social para garantir um DSNT eficaz e continuado no país. Este Conselho deverá ter uma composição tripartida e beneficiar de autonomia financeira e administrativa. Deve ser consultado, <i>inter alia</i> sobre os projetos de lei relacionados com questões económicas.

iv. Comités especializados tripartidos

Por vezes são estabelecidos comités especializados tripartidos para análise de questões específicas relacionadas com o mundo do trabalho e para além dele (por exemplo, segurança e saúde no trabalho, promoção da igualdade de género, ou salários e salários mínimos).

Os comités especializados tripartidos podem ser órgãos autónomos ou sub unidades da instituição nacional principal tripartida. Podem ser estabelecidos de forma *ad hoc* por um período curto, ou por um período mais longo.



Singapura – Órgãos especializados tripartidos (seleção)

Embora não exista uma base legislativa que institucionalize os mecanismos, em Singapura as funções do tripartismo através de órgãos especializados tripartidos foram desempenhadas de uma forma invulgar que é prática e operacional, em termos da abordagem de vários assuntos, assim como da realização na realidade dos objetivos. Ao longo dos anos foram constituídos vários comités tripartidos. Alguns ainda se mantêm, outros foram dissolvidos. Quando se alcança um consenso sobre um assunto, quer na forma de recomendações, diretrizes ou outros meios escolhidos para implementar a vontade dos parceiros tripartidos, cada parte é responsável por assegurar que sejam implementados na prática.

1972	Conselho Nacional de Salários – <i>em curso</i>
1981	Comité sobre Produtividade – <i>dissolvido</i>
1983	Comité Diretor sobre a Cooperação na Gestão do Trabalho – <i>dissolvido</i>
1986	Sub Comité Tripartido NWC sobre Reforma Salarial – <i>dissolvido</i>
1993	Comité Tripartido de Análise sobre Sistema de Salários Flexíveis – <i>dissolvido</i>
1994	Comité Tripartido de Análise sobre a lei do Emprego – <i>dissolvido</i>
1997	Sub Comité sobre Mão de Obra e Produtividade (no Comité sobre Competitividade em Singapura) – <i>dissolvido</i>
1998	Painel Tripartido sobre Trabalhadores Despedidos – <i>dissolvido</i>
2000	Comité Tripartido sobre a Estratégia Trabalho-Vida – <i>em curso</i>
2001	Sub Comité sobre o Impacto da Reestruturação Económica; Grupo de Trabalho sobre Salários (no Comité de análise Económica) – <i>dissolvido</i>
2004	Equipa de Análise Tripartida sobre a Secção 18ª da Lei do Emprego sobre Reestruturação de empresas – <i>dissolvido</i>
2004	Grupo de Trabalho Tripartido sobre Horários de Trabalho Flexíveis – <i>dissolvido</i>

2004	Iniciativa Tripartida Nacional sobre Responsabilidade Social das Empresas – <i>dissolvido</i>
2005	Comité Tripartido sobre a Empregabilidade dos Trabalhadores mais Velhos – <i>em curso</i>
2006	Painel Tripartido sobre Envolvimento da Comunidade nos Locais de Trabalho – <i>em curso</i>
2006	Aliança Tripartida para Práticas de Emprego Justas – <i>em curso</i>
2007	Comité Tripartido sobre CPF e Prestações relacionadas com o Trabalho para Trabalhadores de Baixos Salários – <i>Reconstituído como Comité Tripartido para Trabalhadores de Baixos Salários e Crescimento Inclusivo em 2010</i>
2007	Grupo de Trabalho Tripartido para facilitar as Possibilidades de Emprego para as Mulheres – <i>dissolvido</i>
2008	Grupo de Trabalho Tripartido para a Revisão da Legislação sobre Emprego – <i>dissolvido</i>
2008	<i>Taskforce</i> Tripartida para a Gestão da Crise Económica – <i>dissolvido</i>
2009	Grupo de Trabalho Tripartido para a Preparação da Pandemia da Gripe – <i>dissolvido</i>
2009	Equipas Tripartidas para a Estratégia da Retoma (Equipas de CONFIANÇA) – <i>dissolvido</i>
2010	Conselho Nacional para a Produtividade e Formação Contínua – <i>dissolvido</i>
2010	Comité Tripartido sobre TIC – trabalhar a partir de casa – <i>em curso</i>
2010	Comité Tripartido para Trabalhadores de Baixos Salários e Crescimento Inclusivo – <i>dissolvido</i>
2012	Grupo de Trabalho Tripartido sobre a Revisão da Legislação sobre Emprego – <i>em curso</i>
2013	<i>Taskforce</i> Tripartida Haze – <i>em curso</i>

Fontes:

- ♦ ILO. 2010. *ILO Study Mission on Singapore's Tripartism Framework* (Geneva).
- ♦ Fashoyin T. 2010. *Tripartite cooperation, labour market reform and economic upturn in Singapore*, DIALOGUE Working Paper No. 20 (Geneva, ILO): <http://www.ilo.org>

C. Relações com o governo

As instituições de DSNT não podem funcionar de forma eficaz sem um contacto próximo com o governo, como parte interessada fundamental que é. Por outro lado, para que as instituições do DSNT dêem contribuições genuínas, os parceiros sociais precisam de independência na formulação das seus pareceres.

As instituições tripartidas podem estar diretamente ligadas a um ministério ou funcionar como organismo independente. Ainda assim, mesmo se numa perspetiva administrativa uma instituição está ligada a um ministério, pode, apesar disso, trabalhar de forma independente, sem interferências indevidas por parte das autoridades públicas nos seus programas ou atividades. Por outras palavras, a independência é predominantemente uma questão de facto e de práticas.

Os indicadores estruturais da independência de uma instituição tripartida podem ser, por exemplo:

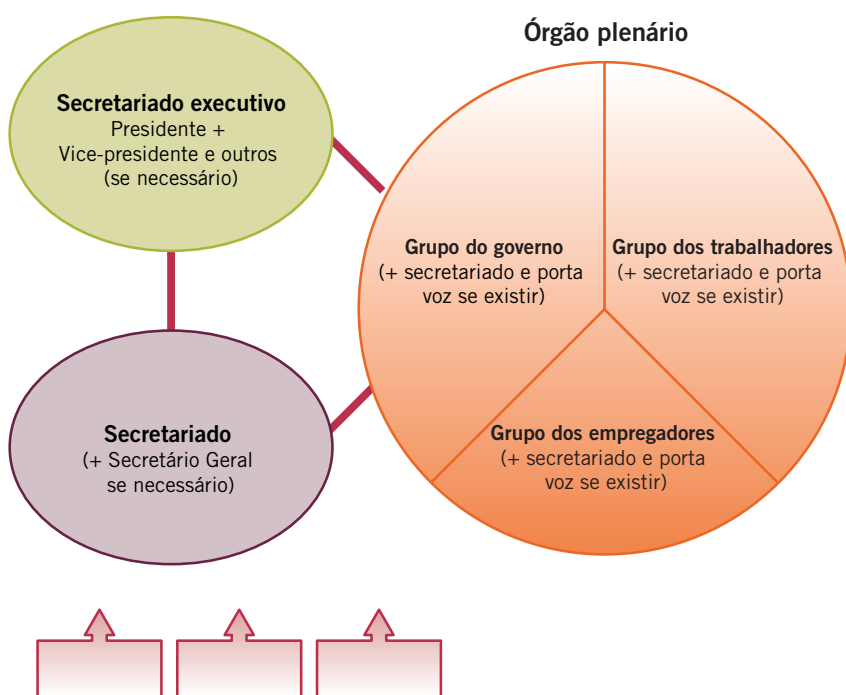
- ▶ a instituição ter uma rubrica orçamental específica, separada de outras dotações orçamentais dentro do sistema da administração do trabalho, ou de qualquer outro ministério;
- ▶ o seu conselho de administração e o secretariado não fazerem parte da administração do Estado.

D. Componentes da estrutura

Uma instituição de DSNT deve ter uma estrutura que assegure o seu bom funcionamento, de acordo com suas funções e necessidades operacionais. Deve ser dirigida de uma forma dinâmica e pró-ativa, a fim de facilitar o desempenho de todas as suas partes. Não existe um modelo único. No entanto, em muitos países, a instituição está estruturada em torno das seguintes componentes:

- ▶ **Grupos** (i.e. constituintes: governo e organizações de empregadores e de trabalhadores)
- ▶ **Presidente** (e vice-presidente, se necessário)
- ▶ **Secretariado executivo**
- ▶ **Órgão plenário** (i.e. conferência plenária ou assembleia geral)
- ▶ **Comissões especializadas ou câmaras**
- ▶ **Secretariado**

Estrutura de uma instituição de diálogo social tripartida – visão geral das possíveis componentes principais



+ Comissões especializadas ou câmaras, se existirem

1. Grupos dos constituintes

Um mecanismo importante para o funcionamento do DSNT é a existência de “grupos” independentes dentro da instituição, a saber: governo, organizações de trabalhadores e de empregadores.

Se estiverem representadas no órgão tripartido outras forças económicas e sociais, precisam igualmente de se constituir em grupo, ou grupos.

É suposto que os grupos funcionem numa plataforma comum, baseada no seu interesse comum, tendo o seu próprio porta-voz. Esta abordagem é comumente designada de sistema a “uma só voz”. Economiza tempo e ajuda a superar as divergências de pontos de vista dentro dos grupos de negociação antes do início das negociações. A abordagem referida pode ser de especial importância, quando os trabalhadores e/ou os empregadores são representados por várias organizações com abordagens diferentes.

Cada grupo deve ter a capacidade de reunir de forma independente, antes e depois das reuniões, para discutir a agenda, fazer propostas e decidir quais as medidas a tomar. Os grupos podem precisar de pedir um adiamento das reuniões para determinarem, em conjunto, as suas posições sobre uma determinada questão, ou procurar uma discussão mais direta e privada com um dos outros grupos.

Os grupos elegem, geralmente, o seu próprio presidente ou porta-voz e secretário. O presidente e os secretários podem comunicar com os seus homólogos dos outros grupos e com o secretariado do órgão tripartido.

“Grupos” nos Conselhos Económicos e Sociais – Exemplos

Líbano

Decreto n.º 2012 de agosto de 2000

O Conselho Económico e Social é composto por 65 membros divididos em sete grupos:

1. *Representantes das empresas*
2. *Profissões liberais*
3. *Sindicatos*
4. *Cooperativas*
5. *Instituições sociais*
6. *Intelectuais e peritos*
7. *Libaneses expatriados*

Neste caso, não existe grupo do governo.

Fonte: <http://www.ces.gov.lb>.

Montenegro

O Conselho Social do Montenegro existe a nível nacional enquanto fórum tripartido que reúne 33 representantes:

1. *11 do Governo*
2. *11 das organizações de empregadores*
3. *11 das confederações de sindicatos*

É presidido pelo Ministro do Trabalho e dos Assuntos Sociais.

Fonte: <http://www.eurofound.europa.eu>.

Marrocos

O Conselho Económico, Social e Ambiental é composto por 99 membros (mais o presidente) e está organizado em cinco grupos:

1. *Peritos* (nas áreas do desenvolvimento social, formação, cultura, emprego, ambiente, desenvolvimento sustentável, economia e social, desenvolvimento local e regional, e economia digital)
2. *Sindicatos mais representativos* (setores público e privado)
3. *Organizações profissionais* (representando empresas e empregadores de vários setores)
4. *Organizações da sociedade civil* (nas áreas da economia social, proteção do ambiente, luta contra a pobreza, desenvolvimento humano, etc.)
5. *Altos representantes de instituições nacionais selecionadas* (Wali Bank Al Maghrib, Alto Comissário para o Planeamento, Conselho Superior do Ensino, Conselho Consultivo para os Direitos Humanos, Conselho da Comunidade Marroquina no Estrangeiro, Agrupamento Profissional dos Bancos de Marrocos, Fundo Nacional da Segurança Social, Fundo de Pensões marroquino, Fundo Interprofissional marroquino de Pensões, Agência Nacional de Seguros de Saúde e Observatório Nacional para o Desenvolvimento Humano).

Fonte: <http://www.ces.ma>.

2. Presidente

Quanto à presidência, uma vez mais, há várias opções. Se é necessário um presidente, é importante que ele ou ela tenha o respeito de todas as partes. Em qualquer caso, a instituição tripartida não deve ser dirigida de acordo com as exigências exclusivas do presidente, devendo incorporar os interesses de todos os membros. Além disso, o presidente também pode precisar de pessoal de apoio.

As opções são:

i. *Presidente permanente*

- ▶ *Membro do Governo* – O presidente da instituição tripartida pode ser um membro do governo, delegado pelo governo (primeiro-ministro, ministro, secretário de estado, etc.), dependendo do estatuto da instituição. O período de tempo da presidência pode ser idêntico ao do mandato do governo.
- ▶ *Pessoa independente* – Uma pessoa independente, politicamente neutra (por exemplo, um académico), que poderá ser escolhida pelos membros do órgão tripartido, ou nomeada pelo chefe de Estado ou Primeiro-Ministro, ou eleita pelo parlamento (se este está envolvido no estabelecimento do órgão tripartido), de acordo com o regulamento.

Se a opção por um presidente independente e neutral tiver sido a selecionada, é importante assegurar que a independência da pessoa está garantida por um mandato fixo, e cuja data limite do termo do mandato só em circunstâncias muito excecionais poderá ser alterada.

ii. *Presidente e vice-presidentes*

Se o presidente é escolhido a partir de um dos grupos na instituição, é comum que os vice-presidentes sejam designados por outro dos grupos.

iii. *Co-presidência*

Neste sistema, os co-presidentes têm os mesmos direitos, cada um representando as organizações de empregadores e de trabalhadores.

iv. Presidência rotativa

Neste caso, a presidência alterna-se entre cada um dos membros a cada x meses. Os presidentes são designados pelos grupos dentro da instituição por curtos períodos de tempo (normalmente não superior a um ano). Em geral são os presidentes dos seus grupos.

v. Presidência não permanente

Quando não é nomeado um presidente permanente, pode haver eleições *ad hoc* ou a nomeação, por acordo entre os três grupos, de uma pessoa para presidir a sessão.

vi. Presidente da sessão

O presidente ou o vice-presidente não precisa de presidir a todas as reuniões. As sessões específicas podem escolher o seu próprio presidente. Um painel de presidentes, poderá ser eleito periodicamente a partir dos membros.

Há casos em que é mesmo possível que uma pessoa externa ao órgão tripartido possa assumir a função de presidente, por exemplo, o diretor dos serviços de conciliação e arbitragem do trabalho.

Na **República da Moldávia**, a Comissão Nacional para a Consulta e Negociação Coletivas é um órgão tripartido estabelecido com base na Lei n.º 245 de 2006. A Comissão é presidida pelo Vice-Primeiro Ministro e o apoio de secretariado é fornecido pela Chancelaria de Estado.

3. Secretariado Executivo

Um secretariado executivo é útil para garantir que as funções do órgão tripartido estão de acordo com o seu mandato legal. O secretariado executivo deverá também dar instruções ao secretariado. Uma das principais funções do secretariado executivo é preparar o programa anual de trabalho para aprovação, e monitorizar a sua implementação. Poderá, igualmente, decidir sobre os pontos que serão colocados na agenda.

O secretariado executivo pode ser composto pelos presidentes e secretários dos três grupos. Nalguns casos pode ser demasiado reduzido, e pode ser necessário integrar mais membros, os quais devem representar os três grupos em número igual. As decisões são normalmente tomadas por consenso. Quando tal não for possível, podem ser tomadas através de votação.

Nos casos em que forem estabelecidas comissões especializadas, os dirigentes das comissões podem, também, ser membros do secretariado executivo.

4. Conferência, assembleia geral ou órgão plenário

Grande parte do trabalho de uma instituição tripartida pode ter lugar no quadro de um secretariado ou de pequenas comissões.

No entanto, conferências ou reuniões plenárias com todos os constituintes são essenciais. Em última análise, as discussões que envolvam questões de princípio e de interesse vital para o governo e para as organizações de trabalhadores e de empregadores precisam de ser devidamente consideradas por aqueles que estão próximos delas e que têm experiência prática e um conhecimento profundo acerca do seu funcionamento.

As reuniões plenárias completas oferecem a oportunidade de acordar formalmente o texto final de um acordo ou declaração para a sua assinatura formal. No entanto, as conferências ou as reuniões plenárias só devem ter lugar após um trabalho preparatório realizado dentro de cada grupo e, possivelmente, também dentro dos subgrupos tripartidos. Podem ser presididas pelo presidente, incluindo os co-presidentes dos grupos.

5. Comissões especializadas ou câmaras

Uma estrutura tripartida mais complexa pode ter câmaras ou comissões especializadas, como comissões permanentes ou comissões *ad hoc*, com a função de preparar a discussão de um tema definido para a sessão plenária ou assembleia. Estas comissões devem incluir um número igual de membros que representem os interesses dos empregadores e dos trabalhadores e do governo. Os pareceres e as decisões dessas comissões devem ser apresentados ao Conselho para decisão final.

No caso das comissões especializadas ou das câmaras há maior flexibilidade para se constituírem grupos de trabalho que envolvam não-membros da instituição, os quais podem fornecer pareceres técnicos. Estes grupos de trabalho disporão de mais tempo para analisar as questões e chegar a decisões fundamentadas ou conclusões.



África do Sul – Câmaras do NEDLAC

No Conselho Nacional do Desenvolvimento Económico e do Trabalho (NEDLAC) da África do Sul as negociações são conduzidas em quatro câmaras, que correspondem a eixos de trabalho:

1. *Câmara de Finanças Públicas e de Política Monetária*
2. *Câmara do Comércio e Indústria*
3. *Câmara do Mercado de Trabalho*
4. *Câmara do Desenvolvimento*

A Câmara na qual a questão for apresentada acorda quanto ao processo e período de tempo para considerar o assunto. Por exemplo, pode ser estabelecida uma comissão para uma negociação específica, ou a Câmara pode tratar do assunto ela própria. A Câmara deve acordar logo de início se a questão foi apresentada só para consulta, para negociações ou para ambas. Os responsáveis da Câmara devem esclarecer que tipo de trabalho é necessário para cada questão.

Nos casos em que a questão se enquadra no termos de referência de mais do que uma Câmara, pode ser criada uma comissão de negociação conjunta ou um grupo de trabalho. Pode haver casos em que pode ser necessária a intervenção do(s) ministro(s) competente(s). Neste caso, o responsável governamental terá a responsabilidade de facilitar a presença do Ministro.

A Câmara ou o grupo de trabalho pode necessitar de assistência técnica. Neste caso, os constituintes estarão em condições de associar peritos aos processos de negociação.

Uma vez concluído o processo de compromisso sobre a política em causa, será preparado pelo NEDLAC um relatório tendo em vista a sua ratificação pelas estruturas competentes.

Na eventualidade de o Governo considerar que para dar efeito à política é necessário legislação, apresentará um projeto de lei ao NEDLAC para apreciação. Uma vez concluído o compromisso sobre o projecto de lei, será preparado pelo NEDLAC um relatório para ser assinado pelas estruturas competentes. O relatório do NEDLAC, depois de assinado pelas estruturas competentes, será enviado ao Ministro do Trabalho e ao Ministro da tutela que submeterá o projeto de lei ao Parlamento.

Fonte: <http://www.nedlac.org.za>.

6. Secretariado

Os secretariados permanentes são estabelecidos para garantir a sustentabilidade bem como o funcionamento eficiente e eficaz das instituições de DSNT.

O secretariado fornece o apoio administrativo para o funcionamento da instituição. Facilita os contactos formais, incentiva os contactos informais e atua como o ponto focal para todas as informações relevantes. A pedido da autoridade responsável pelo órgão tripartido (o presidente ou o secretário-geral), o secretariado organiza, reúne e prepara as reuniões, redige as atas e outros registos de decisões tomadas e compromete-se a fazer o seu acompanhamento.

A organização do secretariado dependerá do estatuto jurídico do órgão tripartido.

Em muitos casos, o secretariado faz parte da unidade administrativa do ministério responsável pela administração do trabalho, e os membros da equipa do secretariado são, sobretudo, funcionários públicos. No entanto, nalguns casos, a instituição tripartida é mais autónoma e tem um secretariado independente para apoiar o seu funcionamento.

E. Frequência das reuniões



Mais uma vez, existem várias possibilidades.

A frequência das reuniões e das consultas organizadas pela instituição de DSNT serão diferentes de país para país, dependendo das circunstâncias nacionais. Não existem diretrizes específicas.

Seja qual for a solução adotada, é importante garantir que a frequência das reuniões seja suficiente para proporcionar aos parceiros sociais a compreensão e a supervisão das políticas e programas propostos. Por isso, as reuniões têm agendas consideráveis que acrescentam valor ao processo de reforma. Além disso, é claro que se forem organizadas reuniões tripartidas regularmente, os parceiros sociais e os representantes do governo serão capazes de se conhecer melhor uns aos outros. O simples facto da reunião pode fornecer uma base para contactos pessoais mais próximos, construindo confiança e levando a um trabalho mais construtivo.

Por exemplo, a Convenção (Nº 144), sobre Consultas Tripartidas, 1976 (Normas Internacionais do Trabalho), estabelece que – no que respeita às matérias a que se dirige – *“efetuar-se-ão consultas em intervalos apropriados, fixados de comum acordo, mas, pelo menos, uma vez por ano.”*

A frequência das reuniões dependerá das questões suscitadas ao longo de todo o ano. Em muitos casos, são aconselháveis reuniões mais frequentes (mais do que uma vez por ano). Deve igualmente haver flexibilidade para tratar os assuntos urgentes num prazo curto.

F. Financiamento do Tripartismo

O financiamento do tripartismo decorre principalmente do orçamento do Estado, uma vez que o diálogo social é, geralmente, considerado como uma atividade pública relacionada com o funcionamento do governo e do Estado. Os custos do funcionamento das instituições tripartidas (local, secretariado, etc) são normalmente pagos pelo orçamento dos ministérios relevantes com os quais colaboram. Por exemplo, no caso em que uma instituição tripartida está relacionada com o Ministério do Trabalho, o orçamento pode ser financiado com recursos deste Ministério.

Em geral, é desejável que a instituição tripartida tenha uma rubrica orçamental claramente separada para as suas atividades, para lhe conferir uma certa estabilidade e autonomia.

Nalguns casos os custos com a participação dos trabalhadores e dos empregadores são cobertos, parcial ou totalmente, pelas suas organizações.

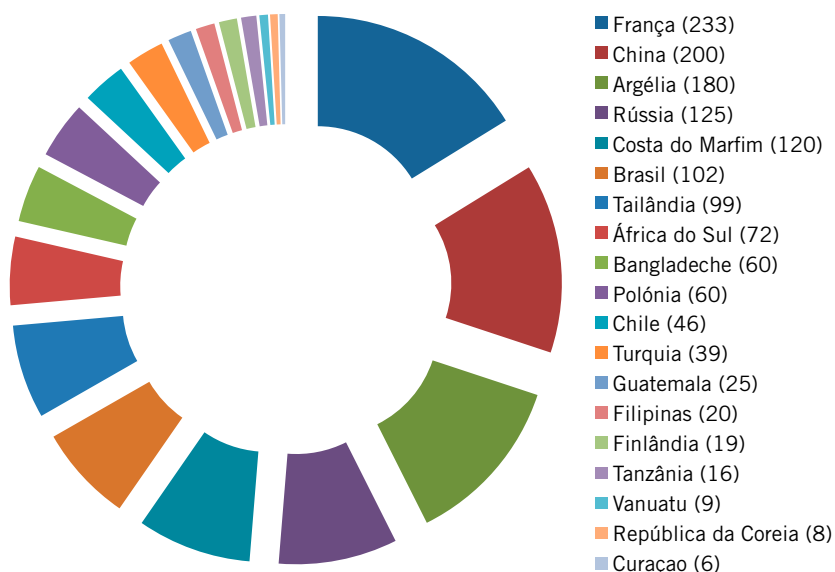
O Conselho Económico, Social e Ambiental de **Marrocos** – uma instituição com enquadramento constitucional – tem uma rubrica orçamental específica no orçamento geral do Estado, conforme estipulado na sua Lei Orgânica (Secção 32).

G. Dimensão

Não há uma dimensão ideal para as instituições tripartidas.

As instituições de diálogo social nacionais existentes são, a este respeito, variadas. No quadro abaixo apresentam-se alguns exemplos:

Dimensão dos CES-IS (exemplos selecionados)



Fontes:

- ♦ Páginas internet dos Conselhos Económicos e Sociais ou Instituições Similares (CES-IS)
- ♦ AICESIS-UNDESA Guide, 2011 (países assinalados com*)
- ♦ OIT (países assinalados com um °)

H. Comunicação e confidencialidade

1. Comunicação

A comunicação externa e a presença nos media são importantes para todos os participantes no diálogo social nacional, uma vez que ajudam a transmitir a sua mensagem à sociedade. Será benéfico para todos se a documentação estiver disponível ao público. A instituição tripartida pode ponderar a nomeação de um porta-voz oficial.

A informação que pode ser disponibilizada aos media e ao público inclui:

- ▶ A constituição e as regras de procedimento da instituição tripartida;
- ▶ Os associados;
- ▶ A agenda de trabalho e as atas das reuniões;
- ▶ Informação sobre as sessões abertas ao público e como pode estar presente;
- ▶ O texto dos acordos adotados, recomendações e conclusões;
- ▶ Como contactar o secretariado.

Os documentos de investigação e de informação de conteúdo sensível (por exemplo, informação relacionada com as negociações em curso) não devem ser partilhados.

Um relatório anual e as contas auditadas da instituição tripartida são também geralmente fornecidos ao governo e ao parlamento no final de cada ano.

Por exemplo, o Conselho Económico e Social da **Sérvia** publica relatórios anuais abrangentes traduzidos em inglês (ver <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/en/>)

A *Internet* é uma boa maneira de dissimular essa informação. Uma página *internet* específica pode fornecer toda a documentação e informação catalogada. A informação sobre o trabalho da instituição tripartida deve ser também distribuída através das redes das organizações de trabalhadores e de empregadores.



Singapura – Página *internet* do Forum do Tripartismo de Singapura



2. Confidencialidade

Ao mesmo tempo, a publicidade pode ser um obstáculo para o sucesso das negociações e até mesmo das consultas, dado que os participantes podem preferir manter os seus pontos de vista e “propostas” de compromisso confidenciais.

Por este motivo, pode ser necessário introduzir, em determinadas reuniões, o princípio da confidencialidade. A melhor abordagem é estabelecer regras sobre quais as reuniões abertas, quais as fechadas e em quais o princípio da confidencialidade pode ser aplicado.

Estas regras podem ser necessárias tanto em atividades públicas como privadas (não públicas). As opções possíveis incluem:

- ▶ Sessões formais, abertas ao público e à imprensa;
- ▶ Sessões fechadas (especialmente importantes quando as negociações estão a ter lugar), caso em que a comunicação ao público dos resultados será feita através de conferências de imprensa conjuntas ou de declarações conjuntas.



Leituras suplementares

- ▶ ILO. 2011. *Challenges and Solutions for Economic and Social Councils in the Western Balkans and Moldova at a time of crisis: Report on the Sub-Regional Tripartite Conference on the Role of Economic and Social Councils in the Western Balkans and Moldova at a Time of Crisis*, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (Budapest).
- ▶ ILO Governance and Tripartism Department. *Comparative table on Economic and Social Councils and Tripartite Institutions* (trabalho em curso).
- ▶ Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). 2008. *Economic and Social Councils – Information Kit*.
- ▶ Lecuyer, N. 2003. *Guide for Secretariats of National Tripartite Consultation Bodies in English-speaking African Countries* (R. Pritzer ed.), InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, African Regional Labour Administration Centre (Harare, ILO).

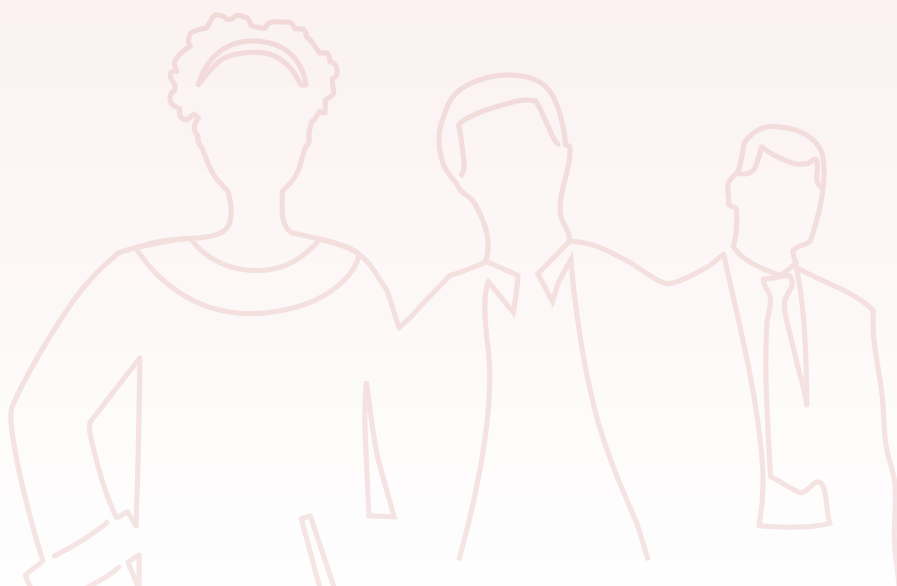
Notas

SECÇÃO IX

Normas internacionais do trabalho e diálogo social

Esta secção apresenta de forma sumária as principais normas internacionais do trabalho que tratam de consultas tripartidas e do diálogo social. É prestada especial atenção à Convenção (Nº 144) sobre as Consultas Tripartidas, 1976 (Normas Internacionais do Trabalho).

A. A promoção de consultas tripartidas nos principais instrumentos da OIT.....	152
B. A Convenção (Nº 144) sobre as Consultas Tripartidas, 1976 (Normas Internacionais do Trabalho).....	156
1. Introdução à Convenção (Nº 144) da OIT.	156
2. Como decorrem as consultas tripartidas?	158
3. Que procedimentos de consulta são necessários?.....	158



A. A promoção de consultas tripartidas nos principais instrumentos da OIT



O diálogo social e o tripartismo são valores fundamentais da OIT. Quase todas as Convenções e Recomendações da OIT promovem o diálogo social tripartido como mecanismo para lidar com uma ampla variedade de questões.

Na maioria dos casos, esses instrumentos exigem explicitamente consultas com as organizações mais representativas de trabalhadores e de empregadores, a fim de assegurar a correta implementação das suas disposições.

Antes de mais, só é possível uma consulta tripartida eficaz se os representantes dos trabalhadores e dos empregadores gozarem de liberdade de associação. Os elementos fundamentais e as condições do diálogo social estão incluídas na Convenção (Nº 87) sobre liberdade sindical e proteção do direito sindical, na Convenção (Nº 98) sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949, na Convenção (Nº 151), sobre relações de trabalho na função pública, na Convenção (Nº 154) sobre negociação coletiva, 1981, e na Convenção (Nº 135), sobre representantes dos trabalhadores, 1971.

Orientações adicionais são fornecidas pela Recomendação (Nº 113), sobre consultas (a nível profissional e nacional) 1960, pela Recomendação (Nº 143) sobre representantes dos trabalhadores, 1971, e pela Resolução sobre o tripartismo e o diálogo social, 2002.



Colômbia – Comissão Especial Tripartida para o Tratamento dos Conflitos apresentados à OIT (CETCOIT)

Criada em 2000, a CETCOIT é um órgão tripartido responsável pelo tratamento dos conflitos de trabalho relacionados com os direitos de liberdade de associação na Colômbia. Em 2008, a OIT começou a trabalhar com a CETCOIT para melhorar a sua capacidade operacional. Tendo começado com uma avaliação da capacidade institucional da CETCOIT, o *Bureau* facilitou a celebração de acordos tripartidos para a adoção de medidas práticas destinadas a melhorar o funcionamento e o impacto da CETCOIT.

O impacto positivo destas medidas foi rapidamente observado através da resolução em menos de um mês de três casos antigos graves. Em 2012, uma avaliação independente do projeto considerou o apoio dado à CETCOIT como uma das principais realizações do projeto para a construção da confiança e do diálogo tripartido no país. Em novembro de 2012, o Conselho de Administração da OIT destacou os resultados do projeto como parte da implementação do Acordo Tripartido sobre Liberdade de Associação e Democracia na Colômbia.

Fonte: ILO. 2013. Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013, Quadro 3.1.²

Além disso, os instrumentos relacionados com a administração do trabalho também desempenham um papel chave na criação de um ambiente propício para um diálogo social tripartido forte e bem sucedido. A Convenção (Nº 150) sobre Administração do Trabalho, de 1978, estabelece a este respeito que cada Estado-membro que a ratifique “deverá tomar medidas adaptadas às condições nacionais, a fim de assegurar, no âmbito do sistema de administração do trabalho, consultas, cooperação e negociações entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, ou, se for caso disso, representantes de empregadores e de trabalhadores.” E acrescenta que, “na medida em que tal for compatível com a legislação, a regulamentação e a prática nacionais”, essas disposições deverão ser tomadas nomeadamente a nível nacional.

² Disponível em português: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit102_rel6_dialogo_social.pdf

Outros instrumentos da OIT referem-se ao diálogo social tripartido em áreas específicas, estabelecendo que os representantes dos empregadores e dos trabalhadores devem ser consultados sobre as seguintes questões:

- ▶ formulação e implementação de políticas de emprego (Convenção (Nº 122) sobre Política de Emprego, de 1964);
- ▶ fixação e ajustamento do salário mínimo, caso exista (Convenção (Nº 131) sobre Fixação do Salário Mínimo, de 1970);
- ▶ formulação e implementação de políticas e programas de orientação e de formação profissional (Convenção (Nº 142) sobre Valorização dos Recursos Humanos, de 1975);
- ▶ pontos da agenda da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) da OIT em matérias relacionados com a adoção, ratificação, supervisão e denúncia de normas internacionais do trabalho (Convenção (Nº 144) sobre Consultas Tripartidas, 1976 (Normas Internacionais do Trabalho));
- ▶ formulação, implementação e revisão das políticas nacionais sobre segurança, saúde e ambiente de trabalho (Convenção (Nº 155) sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1981);
- ▶ elaboração e aplicação de medidas destinadas a permitir às pessoas com responsabilidades familiares, que têm um emprego ou pretendem vir a ter um emprego, de exercerem o seu direito a fazerem-no, sem que sejam objeto de discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre o seu emprego e as responsabilidades familiares (Convenção (Nº 156) sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981);
- ▶ promoção de sistemas sustentáveis de segurança social, formulação e implementação de estratégias nacionais de extensão da segurança social (Recomendação (Nº 202) sobre Pisos Nacionais de Proteção Social, de 2012).

Os Estados-membros são obrigados a apresentar regularmente à OIT um relatório sobre a implementação das convenções ratificadas, indicando não apenas se as leis nacionais estão em conformidade com a Convenção em questão, mas informando também a OIT sobre o que tem sido feito para garantir na prática o impacto da Convenção.



Leituras suplementares

- ▶ ILO. 2009. *Rules of the Game: A brief introduction to International Labour Standards* (Geneva).³
- ▶ ILO. 2012. *Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations* (Geneva).
- ▶ ILO. 2013. *Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013; *Report of the Committee for the Recurrent Discussion on Social Dialogue*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.
- ▶ Casale, G.; Sivananthiran, A. 2011. *The fundamentals of labour administration*, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN) (Geneva, ILO).

Informação suplementar

- ▶ ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards: <http://www.ilo.org/business>.
- ▶ ILO Information System on International Labour Standards (NORMLEX): <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.
- ▶ ILO Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN): <http://www.ilo.org/labadmin/lang--en/index.htm>

³ Disponível em português em : http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_regrasjogo.pdf

B. A Convenção (Nº 144) sobre as Consultas Tripartidas, 1976 (Normas Internacionais do Trabalho)

1. Introdução à Convenção (Nº 144) da OIT

A Convenção (Nº 144), sobre Consultas Tripartidas, 1976, é uma das quatro “convenções de governação” da OIT como está definido na Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (2008). É um instrumento fundamental para a promoção do tripartismo a nível nacional. A Convenção (Nº 144) deve ser lida em conjunto com a Recomendação (Nº 152) sobre Consultas Tripartidas (Atividades da Organização Internacional do Trabalho), de 1976.

A Convenção (Nº 144) exige que consultas efetivas entre representantes do governo e das organizações de empregadores e de trabalhadores tenham lugar sobre as seguintes cinco matérias específicas, que correspondem a cada fase das atividades relacionadas com as normas da OIT:

1. **Pontos sobre a agenda da Conferência da OIT.** Estes incluem as respostas dos governos aos questionários sobre os pontos da agenda relativos às normas colocadas na agenda e os seus comentários sobre os projetos de texto dos instrumentos. O conteúdo final das respostas e comentários são da responsabilidade dos governos.
2. **Submissão aos parlamentos nacionais das Convenções e Recomendações recém-adotadas pela OIT, para que possam ser consideradas para ratificação, aprovação de legislação ou outra ação.** Trata-se de uma exigência da Constituição da OIT e deve ser realizada em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores.
3. **Re-exame das Convenções não ratificadas e das Recomendações** a fim de promover a sua ratificação e aplicação. Este re-exame deve ter lugar a “intervalos apropriados”, que são determinados pela prática nacional. O re-exame proporciona uma oportunidade para avaliar se os desenvolvimentos ocorridos aumentaram as perspetivas de ratificação e de aplicação.

4. Relatórios a apresentar à OIT sobre as Convenções ratificadas.

Após a ratificação de uma Convenção, os Estados-membros devem reportar, numa base regular, sobre a sua implementação na lei e na prática. As organizações de empregadores e de trabalhadores devem ser consultadas antes da conclusão de cada relatório sobre as Convenções ratificadas e o seu envio à OIT.

5. Propostas de denúncia de Convenções ratificadas.

Se for admitida a denúncia de uma Convenção ratificada (para por fim às obrigações de um Estado-membro resultantes da Convenção), o Governo deve consultar as organizações representativas de trabalhadores e de empregadores antes de tomar uma decisão final.

Além disso, a Recomendação (Nº 152) sugere que outras questões possam ser objeto de consultas, tais como as atividades de cooperação técnica da OIT, as resoluções e conclusões das conferências e das reuniões da OIT, e a promoção de um melhor conhecimento das atividades da OIT.

Em junho de 2013, a Convenção (Nº 144) foi ratificada por 134 Estados membros.

Mesmo que, à primeira vista, o enfoque da Convenção (Nº 144) possa parecer relativamente restrito, em muitos países **este instrumento tem desencadeado um diálogo social bem sucedido numa série de questões que vão para além das estabelecidas na Convenção** e demonstrou o seu potencial para fortalecer o diálogo social a nível nacional.

2. Como decorrem as consultas tripartidas?

O objetivo da Convenção (Nº 144) é garantir que os pontos de vista dos interessados, nomeadamente de todas as organizações de trabalhadores e de empregadores, são tidos em conta, pelo governo, antes que as decisões sejam tomadas.

A Convenção (Nº 144) exige que as consultas sejam realizadas com as “organizações representativas”. Os critérios para selecionar quais as organizações a consultar devem ser pré-estabelecidos, precisos e objetivos. As organizações de trabalhadores e de empregadores devem escolher livremente os seus representantes. Além disso, empregadores e trabalhadores devem estar representados em pé de igualdade em todos os órgãos competentes.

As consultas devem ocorrer em intervalos acordados e ser realizadas, pelo menos, uma vez por ano. Quando necessário, a autoridade competente deve emitir um relatório anual sobre o funcionamento destes procedimentos.

Após consulta, o governo toma a decisão final, se um consenso não tiver sido alcançado. As organizações de trabalhadores e de empregadores não são obrigadas a apoiar a decisão final ou a posição do governo e podem comunicar diretamente à OIT as suas opiniões e comentários.

3. Que procedimentos de consulta são necessários?

Cabe a cada país escolher. A Convenção (Nº 144) deixa um espaço considerável aos governos para determinarem quais as formas de consulta mais adequadas. Não é necessário estabelecer qualquer dispositivo institucional especial. A natureza de quaisquer procedimentos pode ser determinada de acordo com a prática nacional, após consulta às organizações representativas de empregadores e trabalhadores. Um determinado número de países solicitaram o apoio da OIT para lhes prestar aconselhamento e formação com vista a facilitar a implementação da Convenção.

Na prática, muitos países estabeleceram comissões formais para lidar com as matérias cobertas pela Convenção (Nº 144), o que muitas vezes aconteceu através de um órgão com competência específica relativamente aos assuntos da OIT. Outra opção foi discutir as atividades da OIT e as normas internacionais do trabalho no âmbito de um órgão com uma ampla competência no campo económico, social ou do trabalho.

Deve o consenso ser necessariamente o resultado de um processo de consulta tripartido? – O parecer dos órgãos de supervisão da OIT num caso específico

A questão de saber se o consenso deve necessariamente ser o objetivo de consultas tripartidas foi analisada pelos órgãos de supervisão da OIT no contexto de uma reclamação apresentada, em 2003, alegando a não observância pela Guatemala da Convenção (Nº 144) sobre as Consultas Tripartidas, de 1976. A reclamação foi apresentada por dois sindicatos, nos termos do artigo 24º da Constituição da OIT. Embora este caso se refira a questões relacionadas com a interpretação da Convenção (Nº 144), as conclusões a que chegou o Comité - nomeado pelo Conselho de Administração da OIT para examinar a reclamação – poderiam ser aplicadas, igualmente, a outros processos tripartidos.

O Comité considerou que para que sejam significativas as consultas não devem ser um gesto meramente simbólico, devendo ser seriamente consideradas pela autoridade competente. Embora as autoridades públicas devam realizar consultas de boa-fé, não estão condicionadas a qualquer das opiniões expressas, e permanecem inteiramente responsáveis pela decisão final. O Comité acrescenta que a exigência de consenso absoluto poderia conduzir a uma redução da eficácia das consultas requerida pela Convenção. A este respeito, relembra que a Convenção não exige que um acordo seja necessariamente o objetivo da consulta; o principal objetivo das consultas é ajudar a autoridade competente na tomada de decisão.

Fonte: OIT NORMLEX: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.



Trindade e Tobago – Comité de Consultas Tripartidas, Convenção (Nº 144) da OIT

Em 1996, o Governo de Trindade e Tobago estabeleceu o “Comité de Consultas Tripartidas, no quadro da Convenção (Nº 144) da OIT”. Os seus membros incluem pessoas com experiência em questões económicas, sociais e laborais.

Este Comité, através das suas reuniões mensais e das reuniões dos subcomités, procede à análise técnica da legislação e da prática nacionais à luz das convenções que estão a ser consideradas para ratificação. Os exemplos incluem as Convenções (Nº 138) e (Nº 182) sobre trabalho

infantil. Mais recentemente, o Comité decidiu recomendar a ratificação da Convenção (Nº 122) relativa à política de emprego, de 1964, e da Convenção (Nº 155), relativa à segurança, saúde e ambiente de trabalho, de 1981.

Nas suas deliberações, o Comité leva a cabo consultas com as partes interessadas para obter as suas opiniões sobre a ratificação e implementação de convenções. O Comité mantém ligação com peritos e pessoas dotadas de recursos relevantes para as suas discussões.

Ver ILO. 2011. Direct Request (CEACR), adotado em 2010, International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.



Noruega - Comité Tripartido para a OIT

O Comité Tripartido Norueguês para a OIT foi estabelecido em 1947 na sequência da Convenção da OIT (Nº 144). O Comité reúne cinco vezes por ano, principalmente antes das reuniões do Conselho de Administração, para apresentar a agenda e comparar opiniões. Reúne igualmente todos os anos, antes e depois da Conferência Internacional do Trabalho da OIT (CIT), para definir o papel de cada membro e o conteúdo das opiniões sobre os temas da agenda. O Comité, então, faz o acompanhamento da ratificação das Convenções e Recomendações estabelecidas na CIT.

O Comité também analisa a Agenda Nacional para o Trabalho Digno, e discute a contribuição da Noruega para a OIT. Quaisquer questões relacionadas com a OIT são discutidos neste fórum.



Leituras suplementares

- ▶ ILO. 2009. *Towards widespread ratification and effective implementation of the governance Conventions – Plan of action (2010–2016)* adopted by the Governing Body of the International Labour Organization, 306th Session, Geneva, 2009.
- ▶ ILO. 2011. *Promote tripartite consultation: Ratify and apply Convention No. 144*, Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE) and International Labour Standards Department (NORMES) (Geneva)⁴

⁴ Disponível em português em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_conv_144.pdf

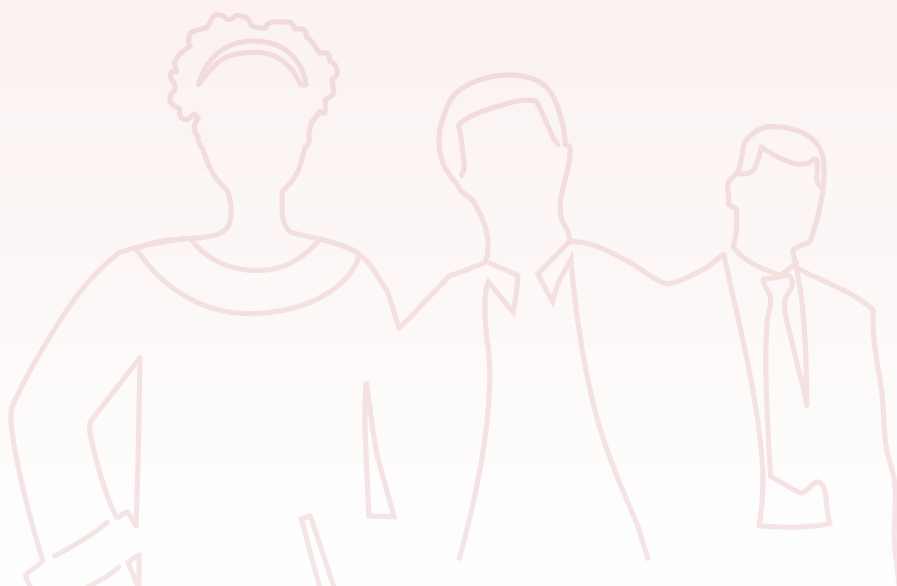
Notas

SECÇÃO X

De que modo pode o *Bureau* Internacional do Trabalho ajudar?

Esta secção explica o papel da Organização Internacional do Trabalho no apoio ao diálogo social tripartido a nível nacional.

- A. OIT, o tripartismo e o diálogo social 164
- B. Assistência técnica, reforço de capacidades e atividades de formação 165
- C. Assistência técnica relativa à Convenção (Nº 144) da OIT 169



A. OIT, o tripartismo e o diálogo social

Desde a criação da OIT, em 1919, que o diálogo social tripartido é um dos princípios fundadores da organização. A sua estrutura de base e funções estão assentes no tripartismo. A OIT é a única agência “tripartida” da Organização das Nações Unidas. A OIT é, hoje, o mais avançado e institucionalizado fórum global para o diálogo social, proporcionando uma plataforma única para a cooperação tripartida entre representantes dos governos e das organizações de trabalhadores e de empregadores.

A importância do diálogo social e do tripartismo para a OIT foi declarada, em 1944, na Declaração de Filadélfia e tem sido reafirmada inúmeras vezes, nomeadamente na Resolução de 2002, relativa ao tripartismo e ao diálogo social, na Declaração de 2008, sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, e no Pacto Global para o Emprego de 2009.

Faz parte dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

- ▶ Promover e realizar normas, princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- ▶ Criar maiores oportunidades para garantir que mulheres e homens tenham um emprego e um rendimento dignos;
- ▶ Melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos;
- ▶ Fortalecer o tripartismo e o diálogo social.

Estes quatro objetivos reforçam-se mutuamente e são o sustentáculo do paradigma da OIT do trabalho digno.

O tripartismo na estrutura e funcionamento da OIT

É interessante notar que tanto a CIT como o Conselho de Administração da OIT têm composição tripartida, mas o mesmo não sucede com o *Bureau* Internacional do Trabalho. Os funcionários do BIT são funcionários públicos internacionais, que são independentes dos seus governos e de todos os outros constituintes.

No entanto, o *Bureau* tem dois departamentos, um para as organizações de Trabalhadores (ACTRAV) e outro para as organizações de empregadores (ACT/EMP), que são predominantemente apoiados por peritos oriundos destas organizações. O papel do ACT/EMP e do ACTRAV é reafirmado na Resolução 2002 sobre tripartismo e diálogo social, na qual é solicitado ao *Bureau* que “reconheça as funções e os papéis únicos das atividades dos departamentos dos Trabalhadores e dos Empregadores no *Bureau* e que reforce as capacidades destes para prestar serviços às organizações de empregadores e de trabalhadores”.

B. Assistência técnica, reforço de capacidades e atividades de formação



O diálogo social e as consultas tripartidas são métodos comprovados para a resolução de conflitos, desenvolvimento de políticas eficazes e reformas sustentáveis. Reforçar a capacidade dos constituintes e do tripartismo para agir nos debates a nível nacional, regional e global é, por isso, fundamental para manter a relevância do mandato da OIT.

A OIT pode apoiar os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores a iniciar e melhorar o DSNT, principalmente através do desenvolvimento de capacidades e de atividades de definição de normas, cooperação técnica e aconselhamento político, bem como através da recolha e partilha de práticas bem-sucedidas e lições retiradas sobre o DSNT.

A assistência técnica nesta área centra-se na construção de instituições e processos fortes e funcionais de diálogo social e no reforço das capacidades das organizações de trabalhadores e de empregadores.

As outras componentes da cooperação técnica são também essenciais para estabelecer e reforçar o tripartismo e o diálogo social a nível nacional, em especial:

- ▶ promover a ratificação e a implementação das **normas internacionais do trabalho**;
- ▶ apoiar as **administrações do trabalho** para que os ministérios do trabalho e outros órgãos governamentais relevantes possam melhor facilitar e participar no diálogo social;
- ▶ apoiar a modernização e a reforma das **legislações laborais**.

Em alguns países, como, por exemplo, no Afeganistão, na Namíbia, na África do Sul ou no Sri Lanka, a OIT ajudou a lançar discussões sobre a melhor forma de institucionalizar o diálogo tripartido sobre a aplicação das normas do trabalho através de organismos nacionais tripartidos, das suas sub-comissões especializadas, ou da inspeção do trabalho, ou de organismos de segurança e saúde tripartidos especializados, a nível nacional ou local.

Fonte: Rychly, L. 2013. Ministries of Labour: Comparative Overview – Database, Organograms, ILO Action, LAB/ADMIN Working Document No. 27 (Geneva, ILO).

Promover o DSNT, como um instrumento para formular e alcançar os objetivos de desenvolvimento nacional e internacional, é uma prioridade para o Departamento Governação e Tripartismo da OIT. O papel do ACTRAV e do ACT/EMP através dos seus programas de cooperação, com vista a desenvolver, respetivamente, as capacidades das organizações de trabalhadores e de empregadores é crucial para alcançar estes objetivos.

PRODIAF

O programa PRODIAF da OIT (*Programa de Promoção do Diálogo Social em África*) decorreu de 1998 a 2010. Foi financiado pelos Governos belga e francês e abrangeu 22 países, bem como instituições sub-regionais na África Ocidental (UEMOA), na África Central (CEMAC) e nos países da região dos Grandes Lagos.

O objetivo principal do PRODIAF consistiu em apoiar os países africanos de língua francesa no fortalecimento das estruturas de cooperação tripartida a nível nacional e sub-regional. Permitiu, também, aos governos e aos parceiros sociais avaliar os seus sistemas de diálogo social e cooperação tripartidos e, em conjunto, analisar as melhorias, mudanças e reforços, sempre que necessário.

As lições retiradas do PRODIAF

1. O verdadeiro desafio do diálogo social e o seu desenvolvimento é muito mais uma questão humana do que técnica.
2. O apoio ao diálogo social requer uma liderança política que seja capaz de envolver os líderes políticos nas questões fundamentais.
3. O desenvolvimento do diálogo social e, consequentemente, a sua programação, gestão e avaliação, deve ser sustentado num quadro teórico e conceptual de referência claro, explícito e partilhado.
4. A formação e a aprendizagem contínua são as condições necessárias para a sustentabilidade do bom desempenho das instituições do diálogo social.
5. Não existe um modelo único de diálogo social.
6. O diálogo social não é um fim em si mesmo, mas um meio de desenvolver o tripartismo, melhorar a governação e promover o desenvolvimento social e económico.

Fontes:

- ♦ ILO. 2010. *Promotion of a social dialogue programme in Africa (PRODIAF III) (Final Evaluation Summary)* (Geneva).
- ♦ ILO. 2011. *Compilation of African experiences on social dialogue*, DIALOGUE (Geneva).

Programas de Trabalho Digno por País da OIT Objetivos selecionados respeitantes ao diálogo social e ao tripartismo <i>(entre 2010 e 2015)</i>		
África	Botswana	Estabelecer uma efetiva instituição nacional de diálogo social e aumentar a capacidade dos parceiros sociais para influenciar eficazmente as políticas sociais e económicas.
	África do Sul	Reforçar o diálogo social e as instituições do mercado de trabalho para funcionarem em conformidade com as normas internacionais do trabalho (NIT).
	Maurícias	Criar um fórum tripartido nacional; reduzir, em 10 por cento, até 2014, o número de conflitos de trabalho, através do reforço do diálogo entre os parceiros sociais; e aumentar o número de convenções coletivas.
Américas	Bahamas	Assegurar a institucionalização do diálogo tripartido a nível setorial e nacional no que diz respeito à decisão política; implementar programas de formação que respondam às necessidades de mudança do mercado de trabalho; assegurar que as políticas de diálogo intersectorial e multi-partes interessadas abordem as questões do desenvolvimento económico e social com o envolvimento dos constituintes tripartidos.
	Belize	Organizar atividades de formação sobre conceitos e práticas de diálogo social e de tripartismo dirigidas a pessoal chave; desenvolver uma campanha de informação pública sobre trabalho digno e diálogo social, tendo em vista atingir a mais vasta audiência possível.
	Guiana	Realizar <i>workshops</i> de formação para os constituintes tripartidos sobre questões prioritárias (por exemplo, segurança e saúde no trabalho, trabalho infantil, VIH e SIDA, relações industriais, construção da confiança e reforço da segurança, legislação nacional e normas internacionais do trabalho).
Países Árabes	Oman	Estabelecer uma comissão tripartida consultiva nacional e pôr no terreno estruturas sindicais independentes a nível da empresa.

Ásia e Pacífico	Afeganistão	Criar uma comissão tripartida nacional com, pelo menos, 20 por cento de representação de mulheres, e assegurar que a Comissão reúne, no mínimo, três vezes até 2015.
	Cambodja	Idealizar uma formação para os funcionários do Ministério do Trabalho sobre a forma de conduzir eficazmente a negociação coletiva; orientar a construção de capacidade da comissão consultiva tripartida para a efetiva implementação do seu mandato.
	Paquistão	Realizar pesquisas, promoção e apoio para aumentar um conhecimento de base recetivo à dimensão de gênero e às capacidades das organizações representativas de empregadores; aumentar a capacidade dos homens e de mulheres empregadores no diálogo social.
Europa e Ásia Central	República da Moldávia	Fortalecer o ambiente legal e institucional, para permitir um diálogo social que funcione, através do reforço da capacidade dos decisores políticos tripartidos de promoverem mecanismos de negociação coletiva efetivos.
	Ucrânia	Reforçar o diálogo social regional e a coordenação entre as instituições nacionais e territoriais de diálogo social.
	Bósnia e Herzegovina	Reforçar o diálogo social através do estabelecimento do funcionamento do conselho económico e social a nível nacional.

C. Assistência técnica relativa à Convenção (Nº 144) da OIT

A OIT pode ajudar os constituintes interessados na ratificação e aplicação da Convenção (Nº 144) sobre Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), 1976, de diferentes maneiras. Em particular, a OIT pode:

- ▶ fornecer materiais promocionais e dinamizar seminários e discussões para ajudar as organizações de empregadores e de trabalhadores e os governos a compreenderem melhor a substância da Convenção (Nº 144);
- ▶ dar apoio técnico às autoridades governamentais com vista à ratificação da Convenção (Nº 144);
- ▶ prestar assistência técnica no estabelecimento de um mecanismo de consulta;



- ▶ ajudar o governo na obrigação de apresentar relatórios em cumprimento da Constituição da OIT;
- ▶ apoiar organizações de empregadores e de trabalhadores e funcionários governamentais, através de formação que lhes permita participar plenamente no processo de consulta tripartida;
- ▶ fornecer informação e formação sobre como tornar os mecanismos e os processos tripartidos mais recetivos à dimensão de género;
- ▶ partilhar com os Estados-membros a experiência internacional da OIT sobre a implementação da Convenção (Nº 144).

O impacto da Convenção da OIT (Nº 144)

Em muitas regiões do mundo, inclusive, recentemente, no **Bangladeche**, na **Colômbia**, na **Jordânia**, no **Quênia** e no **Kuwait** foram formados novos órgãos para assegurar a consulta tripartida.

Estes órgãos colocaram nas prioridades das discussões sobre as normas da OIT as questões respeitantes ao salário mínimo e aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Nos países em que já existiam órgãos tripartidos, a Convenção (Nº 144) ajudou a melhorar a eficácia dos procedimentos de diálogo social, convidando os parceiros sociais a comentar os relatórios da OIT (como é o caso da **Arménia** e da **República Checa**); envolvendo desde o início os representantes dos parceiros sociais no processo de decisão (**África do Sul**); desencadeando a criação de novas unidades e comissões dentro dos ministérios do trabalho, destinadas a preparar a consulta tripartida sobre as normas internacionais do trabalho (**Togo**); ou discutindo questões específicas com as quais se confrontam os seus mercados de trabalho, tais como, um salário mínimo nacional e as respostas à crise global (**Índia**, **Indonésia**, **Peru** e **Turquia**).

Em resultado das consultas tripartidas, alguns países, incluindo a **Albânia**, o **Benin**, a **Eslováquia** e os **Estados Unidos**, foram capazes de registar, ratificar ou preparar o terreno para a ratificação de outras Convenções da OIT.

Fonte: ILO. 2013. Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.



LISTA DE VERIFICAÇÃO



ALGUMAS ESTRATÉGIAS PARA O SUCESSO DO TRIPARTISMO

- ▶ Reconhecimento efetivo da liberdade sindical e do direito à negociação coletiva (incluindo a ratificação e a implementação das Convenções (Nº 87) e (Nº 98) da OIT;
- ▶ As organizações de trabalhadores e de empregadores não devem estar sujeitas a pressões políticas, nem à interferência indevida por parte das autoridades públicas;
- ▶ As recomendações e os acordos feitos por instituições tripartidas devem ser respeitados e implementados;
- ▶ As organizações de trabalhadores e de empregadores devem procurar ser o mais representativas possível (por exemplo, os órgãos de empregadores devem incluir pequenas empresas e cooperativas; os sindicatos devem esforçar-se por incluir os trabalhadores da economia informal, minorias étnicas e jovens, e deve ser considerado o equilíbrio de género);
- ▶ As competências técnicas e organizacionais do governo e dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores devem ser melhoradas através de programas de formação e de desenvolvimento de capacidades adequados;
- ▶ A confiança mútua deve ser construída através da interação frequente com os parceiros sociais;
- ▶ Uma estrutura eficaz de apoio ao DSNT, incluindo a nível da investigação, deve ser posta em prática, quando apropriado;
- ▶ Em cada reunião, deve haver um quorum de não menos de metade dos representantes de cada um dos parceiros;
- ▶ Evitar a votação e procurar alcançar consensos;
- ▶ Obter ajuda e assistência por parte da OIT, quando necessário.



O QUE PODE DIFICULTAR O SUCESSO DO TRIPARTISMO?

Em geral

- ▶ Violações da liberdade sindical e do direito de negociação coletiva;
- ▶ Falta de compreensão do significado do diálogo social – incluindo do compromisso;
- ▶ Falta de coordenação, pelo que decisões tomadas a nível nacional não possam ser devidamente implementadas a níveis inferiores (fábrica/local de trabalho, nível regional ou setorial);
- ▶ Falta de coordenação no interior do governo entre os diversos ministérios envolvidos em processos de diálogo social;
- ▶ Organizações débeis e não representativas de trabalhadores e de empregadores;
- ▶ Ausência de uma estrutura de apoio à instituição de DSNT adequadamente financiada e dotada de pessoal profissionalizado;
- ▶ Falta de uma definição clara dos deveres, autoridade e parâmetros da instituição de DSNT;
- ▶ Leis inibidoras;
- ▶ Reuniões convocadas num prazo muito curto;
- ▶ Mudanças no governo ou na comissão a meio da negociação, o que pode interromper a continuação do processo;
- ▶ Falta de preparação e falta de dados/estatísticas fiáveis sobre parâmetros importantes para a situação económica e social do país;
- ▶ Tentativa de alcançar um acordo muito rapidamente ou excesso de insistência em obter a unanimidade, o que pode causar bloqueios;
- ▶ Acordos de fachada ("operação de cosmética"), em vez de acordos verdadeiramente consensualizados;
- ▶ Falta de consulta significativa adequada, e insucesso na adesão aos acordos, à consulta e à negociação;
- ▶ Falta de reconhecimento legal ou de autoridade dos mecanismos tripartidos nacionais;
- ▶ Falta de capacidade para implementar e monitorizar os acordos alcançados.



RELATIVAMENTE AOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES E DOS EMPREGADORES

- ▶ Falta de compromisso por parte de um ou de mais parceiros, e formação e nível de conhecimento inadequados sobre as questões em causa;
- ▶ Falta de confiança e respeito entre os parceiros sociais;
- ▶ Parceiros sociais que tentam preservar os seus benefícios e privilégios, em vez de procurarem caminhos para definir e resolver problemas em conjunto;
- ▶ Representantes que pensam em termos do seu próprio setor ou empresa, e não têm uma visão mais ampla;
- ▶ Representantes que estão demasiado condicionados pelos seus empregos ou por outras atividades, e que prestam pouca atenção ao órgão tripartido, e, ainda, deficiente formação sobre a forma como o tripartismo funciona;
- ▶ Falta de participação de pequenos empresários e de empresas, e de representantes da economia informal;
- ▶ Falta de financiamento e de assistência técnica às organizações, incluindo centros de investigação inadequados.

EM RESUMO – O QUE É O DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTIDO ?



Notas

Diálogo social tripartido a nível regional

O diálogo social também pode ocorrer a níveis diferentes do nacional, incluindo o nível regional. O nível regional pode ser entendido, quer como *nível subnacional* – como é o caso de sistemas federais, onde existe um elevado grau de autonomia – quer como nível internacional.

Embora o enfoque deste guia seja o diálogo social nacional tripartido, o diálogo social a nível regional será analisado a seguir de forma resumida, uma vez que pode influenciar as consultas tripartidas e as negociações a nível nacional e vice-versa.

A. Nível subnacional (<i>níveis provincial, estadual, local</i>)	178
1. Polónia	178
2. Peru.....	179
3. Índia.....	182
B. Nível internacional	184
1. A União Europeia	184
2. América Latina e Caraíbas.....	187
3. África.....	188
4. Outras regiões: o tripartismo como uma tendência emergente.....	190

A. Nível subnacional (*níveis provincial, estadual, local*)

O diálogo social tripartido a nível subnacional/regional tem lugar em diversas partes do mundo. Dependendo da legislação nacional, da forma como o Estado está constitucionalmente organizado e da divisão de poderes entre a autoridade central e as regiões, o diálogo social tripartido a nível regional pode assumir diferentes formas.

1. Polónia⁵

Na Polónia, o diálogo social regional foi institucionalizado em julho de 2001 através da “Lei sobre a Comissão Tripartida para os Assuntos Sociais e Económicos e pelas comissões *Voivodship* de diálogo social”.⁶ Esta lei estabeleceu as comissões de diálogo social regionais (*Wojewódzkich Komisji Dialogu Spoecznego, WKDS*), envolvendo representantes de estruturas regionais das organizações mais representativas de trabalhadores e de empregadores, governo regional (*Marshall Office*) e representantes do governo central do *Voivodship* (ou seja, da região). Os representantes dos distritos e municípios de toda a região são também convidados a assistir às reuniões das comissões regionais, de acordo com o Decreto Ministerial de 22 de fevereiro de 2002. A portaria especifica que as sessões WKDS devem ser realizadas pelo menos uma vez por trimestre.

Foi atribuído por lei às WKDS o direito de formularem pareceres sobre todas as questões no âmbito das organizações de trabalhadores e de empregadores, na medida em que foram incluídas na autoridade da administração do Estado e do governo local na região. Por conseguinte, os tópicos potenciais de discussão por parte das WKDS são vastos e variados, abrangendo todas as questões económicas e sociais relacionadas com o desenvolvimento regional (por exemplo, emprego e promoção de negócios, assistência social, infra-estruturas, etc.). Na prática, as WKDS são consultadas sobre as políticas e os instrumentos relacionados com o desenvolvimento regional e local antes da sua adoção pela administração do Estado e pelo governo regional, incluindo programas de desenvolvimento financiados pelos fundos estruturais da UE.

⁵ Este texto baseia-se fundamentalmente nas seguintes fontes: Sroka, J. 2005. Rules on regional social dialogue amended, EIROnline; and Gardawski, J. 2003. Regional social dialogue develops, EIROnline: <http://www.eurofound.europa.eu>.

⁶ Journal of Law No. 100, item 1080, com as alterações introduzidas.

Desde 2003 que as WKDS viram o âmbito das suas competências alargado na área das relações laborais. Agora, incluem também o acompanhamento dos acordos de empresa concluídos entre um empregador e um representante dos trabalhadores (na ausência de sindicatos) em derrogação da lei, justificados pela má situação financeira da empresa.

Ao emitir a sua avaliação das políticas e instrumentos apresentados pelas autoridades públicas regionais, as WKDS pretendem conciliar os interesses sociais e económicos dos empregadores, dos trabalhadores e o bem público. Como tal, têm a responsabilidade fundamental da promoção da paz e da coesão social a nível regional e local, que é uma pré-condição para um desenvolvimento regional harmonioso. As WKDS têm sido capazes, até à data, de resolver conflitos em muitas regiões. No entanto, na Polónia, a cultura do diálogo social não está ainda bem enraizada em cada *voivodship*.

As WKDS também contribuíram para a luta contra a corrupção, questão que colocaram nas prioridades do seu papel na promoção de uma cultura de participação e concertação política aos níveis sub-nacionais, melhorando, portanto, a transparência na gestão dos assuntos públicos a nível regional e local. O papel das 16 comissões é formalmente consultivo. O seu trabalho é muito considerado pelos parceiros sociais e pelas autoridades regionais.

2. Peru

No Peru, o Ministério do Trabalho e da Promoção do Emprego visa promover espaços nacionais e regionais para o tripartismo e o diálogo social. Um dos seus órgãos, o Conselho Nacional do Trabalho e Promoção do Emprego está encarregado de promover e reforçar o diálogo social tripartido em cada região do país – seguindo o exemplo do modelo implementado a nível nacional.

Nos últimos dez anos a institucionalização do diálogo social a nível regional tem obtido importantes resultados, com o estabelecimento de 16 conselhos regionais tripartidos para o Trabalho e Promoção do Emprego. Na maioria dos casos, além do governo e das organizações, de trabalhadores e de empregadores, estes conselhos regionais integram representantes de “outros interesses” (académicos, organizações da sociedade civil, etc.).

Desde 2005, estes desenvolvimentos decorrem no âmbito do Plano de Formação Contínua e de Fortalecimento dos Atores Sociais, cujo objetivo é incentivar a reflexão sobre a necessidade de estabelecer uma cultura de diálogo eficaz e oportuna como fundamento da governação democrática e da estabilidade.

O Ministério do Trabalho do Peru está a procurar encontrar formas de gerar sinergias e permitir ações coordenadas entre o Conselho Nacional para o Trabalho e Promoção do Emprego e os seus 16 homólogos regionais. Uma série de programas e atividades foram, assim, implementadas em cada região, com vista a abordar, em particular, as seguintes questões:

- ▶ sensibilizar os atores sociais para o papel central do diálogo social tripartido na abordagem de questões relacionadas com o trabalho a nível regional;
- ▶ tratar de questões legais e técnicas relacionadas com o estabelecimento de um fórum de diálogo social na região;
- ▶ identificar razões que possivelmente impedem o desenvolvimento do diálogo social a nível regional;
- ▶ fortalecer os atores sociais na metodologia e estratégias para o diálogo social;
- ▶ identificar necessidades de formação;
- ▶ estabelecer níveis de coordenação entre o secretariado técnico do Conselho Nacional para o Trabalho e a Promoção do Emprego e as autoridades regionais.

Os parceiros sociais regionais identificaram mecanismos que podem ajudar a coordenar melhor o trabalho dos conselhos regionais com o Conselho Nacional para o Trabalho e a Promoção do Emprego, por exemplo:

- ▶ estabelecimento de uma comissão de coordenação consultiva para os vários níveis de diálogo social;
- ▶ seleção de três representantes regionais para participar nos trabalhos do Conselho Nacional;
- ▶ estabelecimento de comissões de trabalho setoriais;
- ▶ comunicação regular entre as instituições;

- ▶ participação dos representantes regionais nas sessões do Conselho Nacional através de videoconferências.



Região de Ucayali (Peru) – Conselho Regional Tripartido para o Trabalho e a Promoção do Emprego

O Conselho Regional Tripartido para o Trabalho e a Promoção do Emprego, criado na região de Ucayali, em 2001, é o primeiro *forum* para diálogo social tripartido a nível regional, no Peru. É composto por seis comissões técnicas: *trabalho, emprego, formação profissional, segurança social, políticas regulamentares, e trabalho forçado no setor madeireiro*.

O Conselho Regional é chamado a pronunciar-se sobre as seguintes questões: problemas nas florestas e no setor portuário; trabalho forçado na indústria madeireira; incumprimento dos salários na atividade da construção civil; saúde e segurança no trabalho; questões de trabalho infantil; violação dos direitos laborais nos setores agrícola e dos transportes; economia informal; baixos níveis de produtividade em diversas atividades económicas da região; melhor coordenação de oportunidades de educação com as necessidades produtivas na região; remuneração mínima diferenciada, etc.



Fontes e leituras suplementares

- ▶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2010. *Diálogo socio laboral a nivel regional (2001–09)*, Peru (Lima).
- ▶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2011. *Institucionalización del diálogo socio laboral regional (2008–2010)*, Peru (Lima).

3. Índia

A Índia tem uma longa história de diálogo social tripartido, que foi definida de acordo com o modelo da OIT. As principais decisões sobre emprego, trabalho, relações laborais e legislação são adotadas após negociações tripartidas realizadas em diversos fóruns. A Índia tem, desde 2013, 44 comissões/órgãos tripartidos a nível nacional, incluindo a Conferência do Trabalho Indiana, o Comité Permanente do Trabalho, o Comité Especial Tripartido (que foi criado em 1991 para as consultas sobre as reformas estruturais), os Comités industriais e o Comité Consultivo sobre os Fundos da Previdência.

A nível dos estados funcionam os órgãos tripartidos como o Comité Consultivo do Estado para as questões do Trabalho, bem como as comissões tripartidas sobre o salário mínimo. Nalguns estados, como Kerala, existem comités tripartidos para as indústrias de grande importância. O estado de Maharashtra e Tamil Nadu têm comités para o emprego, salários e condições de trabalho, e, ainda, em determinadas indústrias, como carregadores (*mathadi*).

O Comité Consultivo do Estado para as questões do Trabalho é o principal órgão tripartido que funciona no estado de *West Bengala*. Discute questões não resolvidas em outros fóruns e sugere possíveis métodos de solução. Este organismo foi criado há muitos anos com a finalidade de manutenção da paz social e a harmonia e, especialmente, “para aconselhar o governo do estado em todos os assuntos relacionados com o trabalho que possam ser colocados perante o Ministro do Trabalho”. O órgão tripartido é composto por 35 membros, entre os quais o Ministro do Trabalho que o preside. Na prática, a sua principal função é realizar a reunião anual sobre o estabelecimento das diretrizes para a fixação de bónus a ser pagos por vários estabelecimentos industriais. Ainda que os bónus/prémios estejam estatuídos, os empregadores tendem a concordar apenas com uma percentagem mínima de 8,33 por cento do salário anual. O máximo permitido por lei é de 20 por cento. Por isso, o governo sugere aos empregadores que paguem “uma quantia não inferior à paga no ano anterior” e que o pagamento seja feito numa determinada data.

O governo central classifica toda a intervenção do governo na resolução de conflitos como *tripartismo*, o que é suposto incluir acordos relativos a determinadas indústrias, tais como a engenharia e o setor do chá. As iniciativas não estatutárias relativas ao diálogo são tomadas pelas diversas Câmaras de Comércio, que organizam de vez em quando discussões e interação entre si, os representantes do governo e os sindicatos sobre várias questões. Uma lista de algumas dessas discussões relacionadas com o trabalho dá indicações sobre as suas preocupações, assim como sobre o seu apoio a novos desenvolvimentos.



Fontes e leituras suplementares

- ▶ Sen, R. 2010. *Industrial Relations: Text and Cases*, MacMillan India;
- ▶ Sen, R. 2009. *The Evolution of Industrial Relations in West Bengal*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series, South Asia Office (New Delhi, ILO);
- ▶ Venkata Ratnam, C. S. 2006. *Industrial Relations* (Delhi, Oxford University Press).



© OIT/Dey A.

B. Nível internacional

1. A União Europeia

O diálogo social é uma parte integrante do modelo social europeu e uma componente central da “boa governação” da UE. Está consagrado no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (artigos 151-155) e fornece recursos em muitas áreas da política e da ação da UE.

No contexto da UE, o diálogo social envolve um conjunto de processos e de disposições através dos quais as organizações a nível europeu, que representam empregadores e trabalhadores, levam a cabo discussões e negociações, realizam outro trabalho conjunto, e estão envolvidos na decisão e formulação de políticas na UE. O diálogo social a nível da União Europeia assume, basicamente, duas formas e ocorre em dois grandes níveis. As suas formas podem ser:

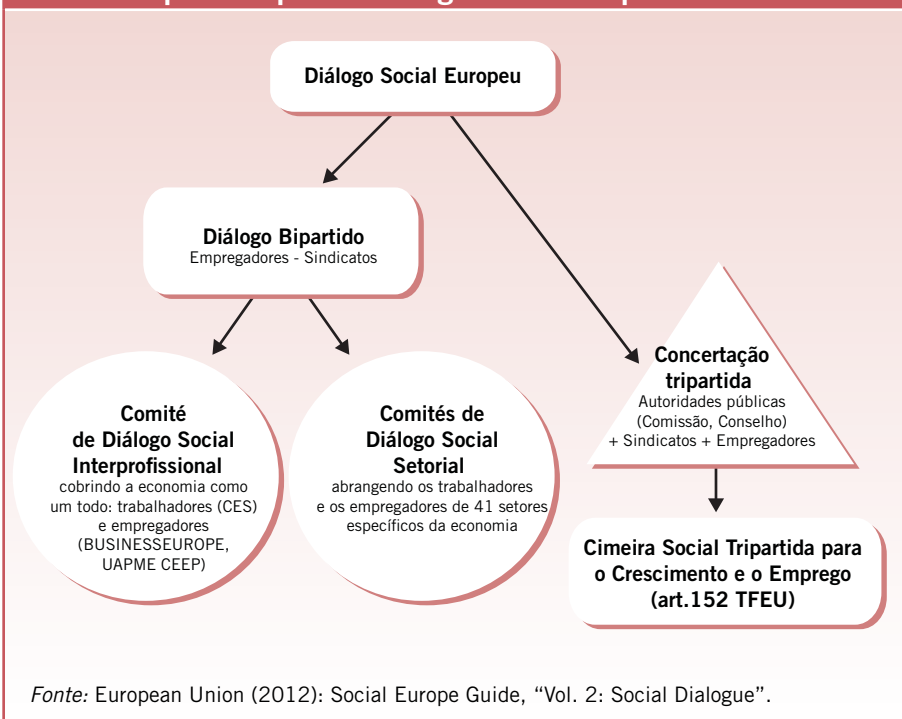
- ▶ **Bipartido**, envolvendo apenas os parceiros sociais (organizações representando empregadores e trabalhadores), ou
- ▶ **Tripartido**, envolvendo os parceiros sociais e as autoridades da UE (Conselho da UE, Comissão Europeia).

Os dois principais níveis de diálogo social bipartido na União Europeia são:

- ▶ **Interprofissional**, que significa um diálogo cujo âmbito abrange o conjunto da economia e do mercado de trabalho da UE, e todos os setores;
- ▶ **Setorial**, cobrindo um setor específico em toda a UE.



União Europeia – Tipos de diálogo social europeu



Diálogo Tripartido

O diálogo tripartido – também referido como concertação – entre os parceiros sociais e as autoridades da UE desempenha um papel importante. Em 1970, a pedido dos parceiros sociais, o Conselho instituiu uma Comissão Permanente sobre Emprego (CPE) para garantir o diálogo contínuo, a ação conjunta e a consulta sobre a política de emprego entre as autoridades da UE, os governos nacionais e os parceiros sociais. A CPE funcionou como um fórum de diálogo tripartido até antes de 2000, tendo sido consequentemente reformada e modernizada em 1999 e integrada na Estratégia Europeia para o Emprego.

O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia reforçou a importância da Cimeira Social Tripartida, afirmando no artigo 152 que *“A União reconhece e promove o papel dos parceiros sociais ao nível da União, tendo em conta a diversidade dos sistemas nacionais. A União facilita o diálogo entre os parceiros sociais, no respeito pela sua*

autonomia. A Cimeira Social Tripartida para o Crescimento e o Emprego contribui para o diálogo social.”⁷

No entanto, estas reformas não levaram a melhorias significativas e, em 2001, a CPE foi substituída por uma comissão tripartida para a concertação sobre o crescimento no quadro da Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego (como na prática já estava a acontecer). Uma Cimeira Social Tripartida foi formalmente criada por uma Decisão do Conselho, em 2003 (substituindo a CPE), com o papel de assegurar o diálogo contínuo entre o Conselho, a Comissão e os parceiros sociais sobre a estratégia económica e social da União Europeia.

O diálogo tripartido sobre áreas específicas da política da UE começou igualmente em meados de 1990, e hoje os parceiros interprofissionais estão envolvidos no debate e em consultas estruturadas com as autoridades da UE e com os governos nacionais, em ambos os níveis, político e técnico, numa série de questões. Isto inclui os assuntos macroeconómicos, a política de emprego, a proteção social e a educação/formação. Em 2011, a Comissão organizou o primeiro fórum social tripartido para discutir assuntos relevantes para a sua emblemática “Agenda para novas qualificações e novos empregos” e, mais genericamente, para a estratégia global Europa 2020.



Fontes e leituras suplementares

- ▶ Eurofound, *European Industrial Relations Dictionary*.
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary>.
- ▶ European Commission. 2002. *The European social dialogue: A force for innovation and change*, COM(2002) 341 final (Brussels).
- ▶ European Commission. 2012. *Social Europe guide (Vol. 2) – Social Dialogue*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (Luxembourg).

⁷ Ver <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/tripartitesocialsummit.htm>.

2. América Latina e Caraíbas

O compromisso para a integração regional na América Latina e nas Caraíbas foi para além da liberalização do comércio, passando a incluir as finanças, a macroeconomia e a integração social e política. A nível do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) o diálogo social está a ter um papel crescente.

Desde a criação do Mercosul que as questões sociais foram incluídas na agenda de vários órgãos, em particular na do Sub-Grupo de trabalho Nº 10 sobre questões do trabalho, emprego e segurança social (SGT10). Nos últimos anos da década de 1990 os Estados-membros do Mercosul decidiram estabelecer como prioridades, a nível do SGT10, a adoção de um quadro de direitos mínimos dos trabalhadores da região e a criação de uma base de dados de intercâmbio de experiências em políticas laborais. Esta situação levou à adoção de dois instrumentos, que devem ser considerados como os desenvolvimentos mais significativos no que concerne à dimensão social da integração: a Declaração Sócio Laboral do MERCOSUL, de 1998, e o Observatório do Mercado de Trabalho. A Declaração consagra o compromisso dos quatro Estados-membros fundadores de incentivarem o diálogo social a nível nacional e regional – inclusive através de mecanismos de consulta apropriados.

Esta Declaração levou à criação de duas instituições de diálogo social, a Comissão Social e do Trabalho e o Fórum Consultivo Económico e Social.

A Comissão Social e do Trabalho, que é um órgão tripartido auxiliar do Grupo do Mercado Comum do MERCOSUL, é dotada de organismos nacionais e regionais. Foi criada com a missão de promover e apoiar a implementação da Declaração Socio Laboral do Mercosul.

A Comissão Social e do Trabalho regional é responsável, *inter alia*, pela elaboração de relatórios sobre o desenvolvimento de cada um dos direitos consagrados na Declaração. O procedimento seguido pelo MERCOSUL é inspirado no sistema de acompanhamento da OIT para a análise da conformidade com as normas internacionais do trabalho.

O Fórum Consultivo Económico e Social é o órgão representativo dos setores económicos e sociais dos Estados-membros do MERCOSUL. Ao contrário do SGT10 e da Comissão Social e do Trabalho, o funcionamento do Fórum Consultivo Económico e Social exclui os representantes do

governo. O Fórum lida principalmente com representantes de empresas e sindicatos, conjuntamente com organizações não governamentais, centros de investigação e outras organizações sociais. Por exemplo, o Fórum foi consultado no âmbito da elaboração do Acordo Multilateral de Segurança Social, de 1997. Além disso, “as Cimeiras Sociais” também são realizadas regularmente para dar um novo impulso à participação da sociedade civil no âmbito do MERCOSUL.



A Declaração Social e do Trabalho do Mercosul

Artigo 20º

“Os Estados Parte comprometem-se a respeitar os direitos fundamentais inscritos nesta Declaração e a promover a sua aplicação em conformidade com a legislação e as práticas nacionais e as convenções e acordos coletivos. Para tal, recomendam instituir, como parte integrante desta Declaração, uma *Comissão Social e do Trabalho, órgão tripartido*, auxiliar do Grupo do Mercado Comum, que terá caráter promocional e não sancionador, dotado de instâncias nacionais e regionais, com o objetivo de fomentar e acompanhar a aplicação do instrumento. A Comissão Social e do Trabalho Regional funcionará por consenso dos três setores, e tem as seguintes atribuições e responsabilidades (...)”.

Fontes: <http://www.mercosur.int>; <http://www.iniciativamercosur.org>.

3. África

Em África, a integração económica regional é vista como uma importante via para a paz social e a estabilidade, e para uma participação mais efetiva na economia global. Os líderes africanos assumiram claramente o seu compromisso com este processo, com o lançamento da União Africana, em 2001. A pedido da Confederação dos Empregadores Pan Africanos e da Organização dos Sindicatos Africanos, a Organização de Unidade Africana converteu a sua comissão de trabalho num órgão tripartido, em 1992. A Comissão Tripartida de Assuntos Sociais e de Trabalho é um fórum único que permite reunir trabalhadores, empregadores e governo para que possam interagir e procurar uma plataforma comum. Em abril de 2013, a Comissão realizou a sua nona Sessão Ordinária, em Adis Abeba, onde reafirmou a sua

missão de construir uma África integrada, próspera e pacífica, utilizando o melhor dos recursos humanos e materiais do continente.

Em 2009, a Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO) adotou uma Política de Trabalho e Emprego, que coloca o diálogo social no centro da sua aplicação. Para o efeito, criou um *Fórum de Diálogo Social Tripartido* e adotou uma *Carta do Diálogo Social*, em 2010. O Fórum começou a funcionar em 2011, e atua como uma plataforma para consultas entre as autoridades públicas da CEDEAO e os parceiros sociais sobre questões relacionadas com o trabalho, o emprego e a segurança social na sub-região. O seu mandato inclui, igualmente, formas para melhorar a implementação de diferentes políticas adotadas pelos Estados-membros no domínio das migrações, da segurança social e da integração dos mercados de trabalho.

Além disto, como forma de fortalecer a integração regional, a Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC) estabeleceu um *Comité Tripartido para o Diálogo Social*, que produziu uma série de códigos de conduta que abordam, designadamente, a utilização segura das substâncias químicas, os direitos sociais fundamentais, a segurança social, o VIH e SIDA e o trabalho infantil. Esta estrutura tripartida é composta por representantes dos governos e dos parceiros sociais (o Grupo dos Empregadores da SADC e Conselho de Coordenação dos Sindicatos da África Austral).

Finalmente, a União Económica e Monetária do Oeste Africano (UEMOA) estabeleceu, em 2009, o *Conselho Tripartido para o Trabalho e o Diálogo Social* para aprofundar a integração económica e monetária e para superar as dificuldades encontradas na implementação de medidas de reforma. Esta instituição de alto nível da UEMOA é vista, hoje, como um marco fundamental no processo de criação de estruturas de consulta sub-regionais e mais uma prova do compromisso dos Estados-membros para reforçar as suas próprias estruturas de diálogo social.



Fontes e leituras suplementares

- ▶ ILO. 2010. *Social dialogue in Africa: practices and experiences* (Dakar).
- ▶ ILO. 2011. *Compilation of African experiences on social dialogue, DIALOGUE* (Geneva).

4. Outras regiões: o tripartismo como uma tendência emergente

i) *Ásia*

A integração regional na Ásia tende a concentrar-se no comércio, na cooperação económica, na paz e na segurança. Mesmo que não existam estruturas tripartidas de diálogo social a nível regional – por exemplo, a nível da Associação de Nações do Sudeste Asiático (ASEAN) – são promovidas e consideradas estratégias prospetivas, relações laborais sólidas, harmonia das relações de trabalho, produtividade elevada e trabalho digno.

A ASEAN adotou, em 2010, as *Diretrizes sobre Boas Práticas nas Relações Laborais*, que incluem a “parceria tripartida e o diálogo social” como uma prioridade. As Diretrizes afirmam que “o tripartismo e o diálogo social, envolvendo governos, empregadores e trabalhadores, podem ser uma vantagem competitiva chave para sustentar a competitividade da economia, relações industriais harmoniosas e o progresso global nacional”.⁸

ii) *Estados Árabes*

Em resposta aos desafios económicos, sociais, políticos e demográficos (ou seja, a falta de estruturas institucionais eficazes, de elevadas taxas de desemprego, baixa produtividade, instabilidade política, etc.), os Estados Árabes aprovaram uma agenda regional de ação conjunta. Em outubro de 2009, os governos e os parceiros sociais de 22 países árabes reuniram-se no primeiro *Fórum Árabe para o Emprego* e adotaram a *Agenda Árabe de Ação para o Emprego*. A Agenda identificou a promoção do diálogo social nacional e regional como uma área prioritária de ação. Além disso, a Agenda incentivou os Estados Árabes a estabelecer conselhos económicos e sociais, e encorajou os governos a ratificar e implementar as convenções da OIT relacionados com o diálogo social – confirmando que um diálogo social eficaz está relacionado com todas as liberdades públicas, especialmente a liberdade de expressão.

⁸ Association of Southeast Asian Nations (ASEAN). 2012. ASEAN Guidelines on Good Industrial Relations Practices, ASEAN Secretariat (Jakarta).



Fontes e leituras suplementares

- ▶ ILO. 2011. *Building a sustainable future with decent work in Asia and the Pacific*, 15th Asia and the Pacific Regional Meeting, Report of the Director-General, Kyoto, Japan, April, 2011.
- ▶ ILO/UNDP. 2012. *Rethinking Economic Growth: Towards Productive and Inclusive Arab Societies* (Beirut).

PARTE 2

Diálogo social nacional tripartido: questões temáticas

I.	O papel do diálogo social em tempos de crise económica.....	195
II.	O diálogo social e a política de transição	203
III.	O diálogo social e as políticas de emprego	209
IV.	O diálogo social e os salários.....	217
V.	O diálogo social e a segurança social	225
VI.	O diálogo social e a economia informal.....	233
VII.	O diálogo social e a igualdade de género	239
VIII.	O diálogo social e os direitos fundamentais no trabalho .	245
IX.	O diálogo social e a transição para uma economia verde	253
X.	O diálogo social e o direito do trabalho.....	259

SEÇÃO I

O papel do diálogo social em tempos de crise económica

As crises económicas e financeiras são um fenómeno recorrente. Representam um sério desafio para os governos e para os parceiros sociais em todo o mundo. As suas consequências económicas e sociais são dramáticas tanto para empregadores como para trabalhadores, e podem ameaçar a coesão social das sociedades. As crises económicas e financeiras não podem ser abordadas exclusivamente pelas autoridades públicas envolvidas em tomadas de decisão unilateral, pelo contrário, exigem respostas coletivas baseadas na genuína cooperação entre parceiros tripartidos.

A participação dos parceiros sociais na conceção e implementação de medidas anti-crise e nas reformas é fundamental para encontrar o necessário equilíbrio entre a estabilidade macroeconómica, por um lado, e o crescimento do emprego e a proteção da maioria dos segmentos mais vulneráveis da população, por outro. Em circunstâncias críticas de choques económicos e dificuldades, o diálogo tem provado ser um instrumento insubstituível na gestão equilibrada das crises e um instrumento-chave de governação no que diz respeito à mudança. Com efeito, pode facilitar o ajustamento e as reformas necessárias, durante os tempos de crise, de uma forma justa e equitativa.

1. Os instrumentos da OIT	196
2. As lições retiradas com as experiências passadas	197
3. As opções políticas	199

1. Os instrumentos da OIT

Em resposta à crise financeira e económica mundial, que se instalou em 2008, a CIT adotou o **Pacto Global para o Emprego (PGE)**, na sua Sessão 100ª, em Genebra, em junho de 2009. O PGE é um instrumento de política global, que aborda o impacto da crise a nível social e no emprego.

Aprovado por unanimidade, após um debate e discussão tripartidos, o PGE exorta os Estados membros da OIT a colocar as oportunidades de trabalho digno no núcleo das suas respostas à crise. Propõe políticas centradas no emprego para os países adotarem de acordo com as suas necessidades nacionais. O PGE salienta que *“especialmente em momentos de fortes tensões sociais, é fundamental reforçar o respeito e a utilização dos mecanismos do diálogo social, nomeadamente a negociação coletiva, a todos os níveis, sempre que necessário.”* Ao mesmo tempo, realça que *“o diálogo social permite garantir, em bases sólidas, o compromisso dos empregadores e trabalhadores para a ação conjunta com os governos, necessária para ultrapassar a crise na ótica de uma retoma sustentável.”* As instituições internacionais apoiaram o PGE, em particular o ECOSOC.

O Conselho Económico e Social da ONU (ECOSOC) aprovou o Pacto Global para o Emprego na sua Sessão Substantiva de Alto Nível de 2009 através da adoção da Resolução E/2009/L.24 ONU e convidando os Estados Membros a fazer pleno uso do Pacto nos planos pós-crise. Na cimeira do G20 em Pittsburgh (EUA), em novembro de 2009, os líderes mundiais acolheram-no como “um quadro orientado para o emprego para o crescimento económico futuro”.

A nível nacional, o governo e os parceiros sociais de vários Estados membros envolveram-se em negociações a fim de chegarem a um acordo sobre medidas destinadas a atenuar as consequências da crise sobre os empregadores e os trabalhadores e a promover a recuperação económica, como mostra o exemplo da Bulgária (ver em baixo).



Bulgária - Pacto Global para o Emprego

Em fevereiro de 2010, o Ministério búlgaro do Trabalho e da Política Social, as organizações de empregadores e de trabalhadores e a OIT, no seguimento do Pacto Global para o Emprego, acordaram em cooperar tendo em vista fazer face às consequências da crise económica no emprego.

Num curto período, a OIT apoiou os constituintes tripartidos búlgaros a reverem as suas respostas face à crise e a promoverem medidas de recuperação com base nos princípios e políticas do Pacto. No longo prazo, o apoio técnico da OIT focalizou-se nas seguintes áreas: políticas e medidas de ensino e formação profissional; política e reforma do sistema de pensões; economia informal e trabalho não declarado e temporário; teletrabalho; cooperação tripartida setorial e local; aplicação das convenções ratificadas pela Bulgária; e outras questões identificadas pelo Governo e pelos parceiros sociais.

A 30 de março de 2010, foi alcançado um acordo tripartido no âmbito do Conselho Nacional de Cooperação Tripartida, relativo a um pacote anti-crise, contendo 59 medidas acordadas. O pacote continha medidas destinadas a promover o emprego e a sustentabilidade das empresas, a apoiar os rendimentos das famílias, e a consolidar o orçamento do Estado, através da redução da despesa e da criação de novas receitas.

Fonte: ILO. 2011. Global Jobs Pact Country Scan: Bulgaria.

O inventário feito pela OIT sobre as respostas dos países à crise global de 2008 -2009 mostra que os países com tradições bem estabelecidas e instituições tripartidas de diálogo social têm demonstrado uma notável resiliência em circunstâncias difíceis e capacidade de se protegerem mais facilmente das tempestades económicas e financeiras. Por oposição, os países que não possuem estruturas eficazes de diálogo social tripartido enfrentaram dificuldades na mobilização dos parceiros sociais e outras partes interessadas para responder à crise de uma forma rápida e eficaz.

2. As lições retiradas com as experiências passadas

As experiências anteriores demonstraram que os governos não podem atacar as causas e as consequências da crise, nem garantir a estabilidade social e a recuperação económica, através de uma ação unilateral. Para encontrar soluções sustentáveis para a crise económica e para acelerar a

recuperação é necessário o consenso tripartido, quer quanto à natureza, quer quanto ao enfoque das medidas anti-crise. Os mecanismos de diálogo social demonstraram constituir um valor acrescentado na ajuda aos Estados membros para enfrentarem os desafios das dificuldades económicas e sociais, tais como, os desequilíbrios do mercado de trabalho e as lacunas da proteção social, de uma maneira mais suave e mais construtiva.

Várias experiências nacionais demonstram o valor do diálogo social em tempos de dificuldades económicas e o seu enorme potencial no que respeita à ajuda aos parceiros tripartidos para agirem de forma concertada, a fim de responderem aos desafios com que se deparam.



Contribuição do diálogo social em tempos de crise – Exemplos

Décadas de 1970 -1980 economias industrializadas	Combater a recessão nos países industrializados
1997-1998 Ásia	Enfrentar a crise financeira na Ásia
Décadas de 1970 e 1980 América Latina	Ajudar os países latino-americanos a enfrentar a crise económica
Primeiros anos da década de 1990 Europa Central	Facilitar a transição de uma economia planificada para uma economia de mercado
Crise global financeira 2008	Atenuar o impacto da crise e acelerar a recuperação económica

Fonte: Rychly, L. 2009. *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions* (Geneva, ILO).

A crise económica global de 2008

A crise económica global de 2008 voltou a sublinhar o papel do diálogo social tripartido entre os governos e as organizações de trabalhadores e de empregadores, como uma componente chave das estratégias de recuperação da crise, através da qual os parceiros sociais criam as respostas aos desafios da manutenção do emprego e da promoção da sustentabilidade das empresas.

Em muitos países, as consultas tripartidas sobre as formas e os meios para abordar a crise levaram a acordos tripartidos nacionais e a outros acordos coletivos. As medidas implantadas com base nesses acordos e disposições

têm ajudado os países em causa a atenuar as consequências da crise e a acelerar a recuperação. Acordos coletivos criativos permitiram aos parceiros sociais manter os postos de trabalho e os rendimentos dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, promover a sustentabilidade das empresas.

Em alguns países, o diálogo social enfrenta desafios no que diz respeito à superação das diferenças entre os parceiros tripartidos. No entanto, sempre que houve vontade política e empenho, os parceiros tripartidos conseguiram superar as suas divergências e avançar no diálogo.

Fontes: ILO. 2010. Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: A review of experience, and Statement of the Director-General at the ninth European Regional Meeting in Oslo, Norway, 8-11 April 2013.

3. As opções políticas

Nalgumas ocasiões, preservar o emprego e proteger os rendimentos dos trabalhadores, garantindo simultaneamente a sustentabilidade das empresas, tem sido o cerne dos pacotes anti-crise. É importante que os pacotes anti-crise incluam um conjunto equilibrado de políticas para assegurar a coesão, a eficácia e a sustentabilidade. Algumas das medidas que têm sido incluídas nos pacotes anti-crise são:

- ▶ Medidas nacionais de estímulo à economia;
- ▶ Promoção de acordos de partilha do trabalho;
- ▶ Oportunidades de formação;
- ▶ Maior proteção social;
- ▶ Extensão das redes de segurança social;
- ▶ Proteção dos trabalhadores com relações de trabalho atípicas;
- ▶ Apoio financeiro para a sustentabilidade das empresas e programas de desenvolvimento de competências;
- ▶ Programas de infraestruturas.

É urgente criar, de forma tripartida, mecanismos eficazes para monitorizar os desenvolvimentos relacionados com a crise no mercado de trabalho e os seus impactos sociais. Tais mecanismos de monitorização são essenciais para assegurar que as políticas são implementadas tal como acordado, e para avaliar periodicamente a eficácia das medidas. As instituições tripartidas nacionais, tais como os conselhos económicos e

1 sociais e os conselhos consultivos de trabalho, poderiam ser utilizados, tanto para identificar as políticas nacionais de resposta às crises, como para acompanhar a implementação de tais políticas. Estas instituições podem ser utilizadas para se retirarem lições a partir de crises passadas e adotar medidas preventivas para assegurar que todos os atores estejam mais bem preparados para crises futuras e, por consequência, numa melhor situação para as superar, como demonstra o exemplo coreano, em baixo.



República da Coreia – As duas crises

Confrontados com as graves consequências da crise financeira asiática, em 1997, e as exigências do acordo com o FMI, os parceiros sociais e o governo envolveram-se em longas e difíceis negociações para encontrar uma solução para os problemas existentes, especialmente para o aumento do desemprego associado ao colapso do sistema financeiro. Em 1998, o governo lançou a Comissão Tripartida Coreana (agora conhecida como o Comissão para o Desenvolvimento Económico e Social, CDES), que foi estabelecida por lei como uma agência de assessoria no âmbito do Gabinete do Presidente.

A sua realização mais conhecida é o pacto social, anunciado em fevereiro 1998, o “Contrato Social para a superação da crise económica”, com 90 cláusulas. O resultado das consultas levou a um compromisso sobre o Programa do FMI, evitando, assim, a agitação social e uma maior deterioração da situação no país.

O Pacto Social de 1998 abordou um vasto conjunto de questões económicas, sociais e laborais e incluiu a aceitação da redução salarial por parte das organizações de trabalhadores e a flexibilização das regras relativas ao emprego.

Os empregadores também fizeram esforços no domínio da proteção do emprego e do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores. O pacto social foi aprofundado e cobriu toda a agenda de reformas nacionais e os programas de ação para a gestão das crises. Este compromisso, realizado a meio da profunda crise económica, tornou-se o ponto de viragem para a recuperação económica do país. O diálogo tripartido a nível nacional facilitou a adoção de um conjunto de medidas económicas e sociais para enfrentar as crises, bem como a manutenção da estabilidade social numa situação de grave crise económica.

Uma importante lição pode ser retirada a partir da experiência da República da Coreia. A instituição do diálogo social tripartido foi criada num período de crise e teve algum sucesso. Mais tarde, as relações entre parceiros sociais tornaram-se mais turbulentas e o papel da instituição tripartida menos importante. Neste sentido, poder-se-ia dizer que foi um fracasso. No entanto, quando voltaram à situação de uma crise grave, os parceiros sociais foram capazes de se apoiar na sua anterior experiência e utilizar a instituição, que se tinha mantido, como um fórum de diálogo social.

Fonte: Korean Labor Foundation: <http://www.koilaf.net/KFeng/engMain/main.php>.



Chile – A resposta tripartida à crise

Em resposta à crise económica mundial, o Governo, a Confederação da Produção e do Comércio, a Confederação das Pequenas e Médias Empresas e a Confederação dos Trabalhadores (CUT) celebraram, em maio de 2009, um acordo tripartido nacional sobre emprego, formação e trabalho. O acordo estabeleceu uma série de medidas, para um período de 12 meses, destinadas a:

- Facilitar a retenção dos trabalhadores nas empresas;
- Melhorar as competências dos trabalhadores;
- Proteger as pessoas desempregadas e ajudá-las a encontrar novos empregos no mercado de trabalho;
- Estimular a despesa pública em infraestruturas;
- Apoiar as empresas – especialmente as pequenas e médias empresas – através de benefícios fiscais e acesso a créditos e garantias.

O acordo previu também, um programa de subvenções para mulheres. A rapidez com que estas medidas foram adotadas e começaram a ser implementadas tem sido atribuída ao rápido consenso entre o Governo chileno, trabalhadores e empregadores sobre as formas e os meios para atenuar o impacto da crise económica global.

Participação dos trabalhadores e das empresas nos diferentes sistemas no âmbito do Pacto Tripartido

	Nº de trabalhadores que participaram	Empresa
Autorizações de formação	944	31
Retenção de trabalhadores	2 659	210
Formação prévia a um contrato	8 440	325
Bolsas de estudo para mulheres chefes de família	19 001 planos aprovados	n.d.
Emprego jovem subsidiado	160 267	4 506

Fontes:

- ♦ ILO. 2010. *Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: A review of experience*, Report to the G20 Labour and Employment Ministers Meeting, Washington, DC, April 2010, p. 58.
- ♦ Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Dialogue in Brief No. 1 (Geneva, ILO).

Leituras suplementares

- ▶ Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Dialogue in Brief No. 1 (Geneva, ILO).
- ▶ Ghellab, Y.; Papadakis, K. 2011. "The politics of economic adjustment in Europe: State unilateralism or social dialogue", in *The Global Crisis: Causes, responses and challenges* (Geneva, ILO).
- ▶ Rychly, L. 2009. *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, Working Paper No.1, Industrial and Employment Relations Department (Geneva, ILO).

SECÇÃO II

O diálogo social e a política de transição

A transição política implica mudanças multifacetadas, que vão desde criar novas instituições para levar a cabo profundas reformas políticas e socioeconómicas, a lidar com numerosos pedidos, muitas vezes conflitantes, de vários grupos de interesses. Enquanto alguns países têm resistido à mudança, existem uma série de bons exemplos de como o diálogo social e o tripartismo têm ajudado os Estados membros a lidar com os vários desafios sociais, económicos e políticos no período crítico da transformação, garantindo, assim, uma transição pacífica para a democracia e para um sistema de regras da economia de mercado.

1. Definição de “transição”	204
2. Construir o tripartismo na Europa Central e Oriental.....	204
3. América Latina: o diálogo social e o papel histórico dos parceiros sociais na transição para a democracia (finais das décadas de 1980 e de 1990).....	205
4. África.....	207
5. Estados Árabes	208



1. Definição de “transição”

O termo “economia de transição” tem sido muitas vezes usado para descrever o processo de mudança nas economias que estão a passar de um sistema económico socialista para um sistema de mercado livre. No entanto, a transição também implica uma mudança de regimes autoritários, incluindo do regime militar para o pluralismo político e para um sistema de regras da economia de mercado.

Na década de 1990, uma série de países da Europa Central e Oriental, que posteriormente aderiram à União Europeia, foram classificados como países em transição. Da mesma forma, na América Latina, ao longo de finais das décadas de 1980 e 1990, países como a Argentina, o Chile, o Panamá e o Uruguai transitaram de regimes militares para sistemas democráticos.

A transição política implica mudanças multifacetadas que variam desde a criação de novas instituições para lidar com profundas reformas políticas e socioeconómicas, à tomada de posição em relação a pedidos, muitas vezes conflitantes, de vários grupos de interesse. Enquanto alguns países têm resistido à mudança, há uma série de bons exemplos de como o diálogo social e o tripartismo têm ajudado os Estados membros a lidar com os vários desafios sociais, económicos e políticos no período crítico de transformação, garantindo, assim, uma transição pacífica para a democracia e para as regras da economia de mercado.

2. Construir o tripartismo na Europa Central e Oriental

Dez países da Europa Central e Oriental fizeram uma transição globalmente bem-sucedida. Primeiro de economias centralmente planificadas para democracias e economias de mercado e, em seguida, tornaram-se membros da União Europeia, sem grandes conflitos. Nesses países, os órgãos tripartidos foram criados logo após o colapso do sistema comunista para conciliar interesses divergentes, que não haviam sido reconhecidos no âmbito desse sistema. Estes órgãos desempenharam um papel estabilizador num ambiente económico difícil, caracterizado pelo colapso do sistema de produção e das estruturas de proteção social, por um enorme aumento do desemprego, por uma diminuição dramática do rendimento real e dos salários e, consequentemente, por

uma pobreza generalizada. Ao mesmo tempo, permitiram às organizações de trabalhadores e de empregadores recém-criadas influenciar o processo de reforma, melhorando assim a sua legitimidade e visibilidade como parceiros sociais. De uma forma geral, provaram ser bastante úteis como instrumentos de governação.⁹

Mais tarde, durante o processo de alargamento da UE, as instituições tripartidas para o diálogo social demonstraram, também, ser instrumentos úteis de governação. Com efeito, permitiram que os parceiros sociais fossem envolvidos desde o início no processo de adesão à UE e, em seguida, na preparação do programa de convergência para aderir à União Económica e Monetária.¹⁰

A OIT desempenhou um papel chave no aconselhamento desses países sobre mercado de trabalho e reformas sociais, ajudando no estabelecimento de organizações de trabalhadores e de empregadores, reforçando a capacidade das administrações do trabalho e a criação de instituições tripartidas de diálogo social. A União Europeia desempenhou um papel ainda mais importante na elaboração da política social e laboral desses países, devido sobretudo aos maiores recursos financeiros, no que foi fortemente apoiada pelos parceiros sociais da região.¹¹

3. América Latina: o diálogo social e o papel histórico dos parceiros sociais na transição para a democracia (finais das décadas de 1980 e de 1990)

Nesta região, o tripartismo era um instrumento fundamental para implantar as novas condições económicas num momento em que a coesão social tinha sido marcada por políticas de ajustamento estrutural e pela passagem da ditadura para a democracia.¹²

No **Chile** foi celebrado entre o novo governo democrático e as organizações centrais de empregadores e de trabalhadores um acordo-quadro tripartido intitulado “Chile, uma oportunidade histórica” (*Chile, una oportunidad histórica*), em abril de 1990, logo após o fim do regime

⁹ Neumann, L. 2012. *Social dialogue and political transitions in Central and Eastern Europe*, Report submitted to the ILO, unpublished (Geneva).

¹⁰ Ibid.

¹¹ ILO. 2005. *Independent Evaluation of the InFocus Programme on Social Dialogue*, Labour Law and Labour Administration (IFP/DIALOGUE) (Geneva).

¹² ILO. *Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention*, Labour Education 1999/1-2 (Nos. 114-115), (Geneva), p. 22.

militar. O significado político deste acordo foi sem dúvida enorme, na medida em que implicou o aval da administração do trabalho na transição de uma governação autocrática para o pluralismo político. Em consequência, entre 1990 e 1995, houve poucos conflitos laborais ou greves.¹³ O acordo-quadro foi abrangente, e traduziu o reconhecimento partilhado da necessidade de desenvolvimento económico, numa perspectiva democrática e de equidade, bem como o compromisso na paz social de todas as partes tripartidas interessadas.

No **Panamá**, os mecanismos nacionais de diálogo social chegaram com as mudanças políticas na década de 1990, dando origem a dois processos chave de diálogo social, conhecidos como o *Bambitos* e os *Coronados*. Na Unidade Nacional de Desenvolvimento de Reuniões, conhecida como o processo *Bambito*, foram iniciadas, em 1993, consultas entre os atores sociais e políticos, para a preparação das primeiras eleições democráticas, em 1994. Este processo garantiu que um vasto número de atores sociais, tais como membros dos partidos políticos, parceiros sociais e representantes da sociedade civil, discutissem questões de interesse comum. As discussões centraram-se nos desafios económicos e sociais, bem como nas reformas institucionais que o Panamá enfrentou na transição para a democracia. Em sucessivas reuniões, as partes interessadas continuaram as discussões sobre a consolidação e o desenvolvimento do sistema democrático. Nas reuniões *Coronado* discutiram-se, principalmente de que modo as diferentes partes interessadas poderiam cooperar na gestão do Canal do Panamá. Uma série de reuniões resultou no acordo de um projeto de lei sobre a utilização do canal. Estas reuniões, proporcionaram um mecanismo eficaz, facilitador do diálogo entre parceiros sociais, outros atores sociais e o governo, e ajudaram a estabelecer um clima positivo favorável ao processo de democratização.¹⁴

4. África

Na África subsaariana, o diálogo social e o tripartismo foram utilizados como recurso para a construção de consensos e de governação participativa durante o processo de transição. Por exemplo, a **África do Sul** sofreu uma mudança política dramática e fundamental no início de 1990. O

¹³ Ibid.

¹⁴ Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO).

diálogo social, a negociação coletiva e o tripartismo desempenharam um papel fundamental na reconstrução do país e na sua transição pacífica para a democracia. A transição democrática foi sustentada por uma forte presença dos sindicatos e por um diálogo social muito sólido, como foi manifestado pela criação, em 1994, do Conselho Nacional Tripartido do Desenvolvimento Económico e do Trabalho (NEDLAC).¹⁵ Os parceiros sociais comprometeram-se, no quadro do NEDLAC, a desenvolver um consenso com o governo sobre questões substantivas, incluindo a promoção do investimento, o trabalho digno e a redução da pobreza. Além disso, os pactos *ad hoc*, como, por exemplo, o “*Laboria Minute*”, foram passos fundamentais no progresso do país no caminho da participação de todos os seus cidadãos.¹⁶

No **Níger**, a institucionalização do diálogo social, através da criação da Comissão Nacional para o Diálogo Social, contribuiu para uma maior democracia na formulação das políticas públicas, nomeadamente em termos do estabelecimento de um quadro legal para o desenvolvimento e a gestão de questões públicas. Os documentos de política são de forma quase sistemática formulados e adotados num processo que envolve muitas vezes em diversas fases as partes interessadas relevantes (governo, organizações de empregadores, sindicatos e organizações da sociedade civil). Esta abordagem participativa foi aplicada na formulação de documentos-chave, incluindo as Estratégias



© OIT/Crozet M.

¹⁵ ILO. *Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention*, Labour Education 1999/1-2 (Nos. 114-115), (Geneva), p. 22.

¹⁶ Trebilcock, A. 1994. “Tripartite Consultation and Cooperation in National-Level Economic and Social Policy Making: An Overview” in *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making* (Geneva, ILO), p. 26.

e Políticas de Redução da Pobreza, o Programa de Desenvolvimento da Educação e o Programa de Desenvolvimento da Saúde, a dez anos (para os quais foram desenvolvidos materiais, validados e adotados por comissões nas quais todas as partes estiveram representadas).¹⁷

5. Estados Árabes

Desde que começou a Primavera Árabe, em janeiro de 2011, uma série de países da região do Médio Oriente e do Norte de África (MENA), tais como o Egito e a Tunísia, entraram num processo de transição para a democracia. Estes países estão a lutar com o grande desafio da construção das bases de um regime democrático, para substituir os regimes autoritários do passado, e a empenhar-se em enormes desafios económicos e sociais. O diálogo social e o tripartismo podem ajudar a este respeito.

Por exemplo, na Tunísia, o governo e os parceiros sociais concluíram, a 14 de janeiro de 2013, um contrato social. Através deste contrato, os parceiros tripartidos comprometeram-se na criação de um Conselho Nacional para Diálogo Social e a lançar uma série de reformas económicas e sociais para atingir os objetivos da revolução de 2011 de mais justiça social e de um desenvolvimento económico inclusivo.



Fontes e leituras suplementares

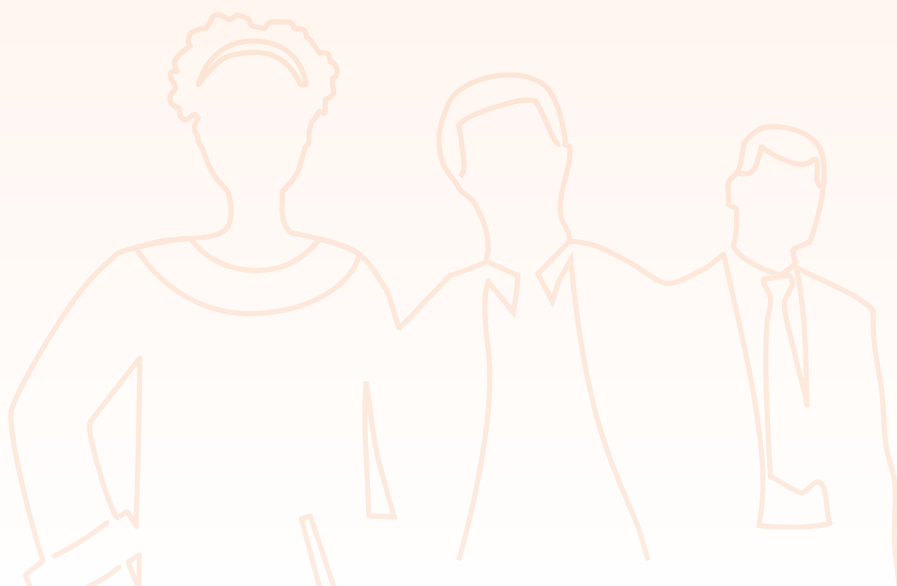
- ▶ ILO. *Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention*, Labour Education 1999/1–2 (Nos. 114–115) (Geneva).
- ▶ Casale, G. (ed.). 1999. *Social Dialogue in Central and Eastern Europe* (Geneva, ILO).
- ▶ Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO).
- ▶ Trebilcock, A. 1994. *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making*, (Geneva, ILO).

¹⁷ PRODIAP. 2010. Cited in DIALOGUE (March 2011): Compilation of African experiences on social dialogue; pp. 8–10 (Geneva).

SEÇÃO III

O diálogo social e as políticas de emprego

A experiência mostra que uma ação sustentada e concertada, baseada numa ampla participação e no diálogo social são condições necessárias para a formulação de uma política nacional de emprego eficaz, em que um amplo leque de atores esteja envolvido nesta área política.



A experiência mostra que uma ação sustentada e concertada, baseada numa participação alargada e no diálogo social são condições necessárias para a formulação de uma política nacional de emprego (PNE) eficaz, em que um amplo leque de atores esteja envolvido nesta área de política.

O artigo 3º da Convenção (Nº 122), relativa à Política de Emprego, 1964, estabelece que “os representantes dos empregadores e dos trabalhadores deverão ser consultados quanto à política de emprego, para que sejam efectivamente consideradas as suas experiências e opiniões, para que colaborem inteiramente na elaboração destas políticas e ajudem a obter para elas todo o apoio.” A Agenda Global para o Emprego, de 2006, acrescenta a este respeito que “o diálogo social é a pedra angular da formulação e implementação de uma política de emprego credível e eficaz a todos os níveis”.

O âmbito dessas consultas não deve ser limitado às medidas de política de emprego, em sentido restrito, mas antes estender-se a todos os aspetos de política económica que afetam o emprego. Os parceiros sociais devem, portanto, ser consultados tanto no que se refere ao mercado de trabalho ou a programas de formação de competências, como à definição de políticas económicas mais gerais e à legislação que tenha a ver com a promoção do emprego. As consultas devem também ser utilizadas como um mecanismo para conseguir o apoio das pessoas afetadas pela implementação da política eventualmente adotada.

Os procedimentos de consulta sobre estas questões podem ter lugar através de órgãos centrais de cooperação tripartida (por exemplo, os CES e os conselhos consultivos de trabalho); de órgãos especializados que tratam de questões relacionadas com o emprego (por exemplo, conselhos de emprego); de procedimentos *ad hoc*; ou da combinação de vários mecanismos. Nalguns casos, estes órgãos não são apenas consultivos, desempenhando também um papel decisivo na orientação e liderança da PNE.

Em qualquer caso, as consultas com os parceiros sociais, tanto no início da formulação de políticas, como durante o processo de implementação, são essenciais e permitem ao governo ter plenamente em conta a sua experiência e pontos de vista.

A Recomendação (Nº 122), relativa à Política de Emprego, de 1964, prevê, ainda, que os empregadores e os trabalhadores dos setores público e privado e as suas organizações “tomem todas as medidas possíveis para promover a obtenção e a manutenção do pleno emprego, produtivo e livremente escolhido”. A iniciativa para este tipo de ações cabe diretamente aos empregadores e aos trabalhadores e às suas organizações, mais do que ao governo.

O processo de desenvolvimento de uma política nacional de emprego requer um diálogo amplo para promover o sucesso da sua implementação. O diálogo social deve ocorrer em todas as etapas, desde a análise da situação que leva a escolhas políticas, a todo o caminho para a validação da implementação da política e, eventualmente, à sua avaliação.

As competências dos conselhos tripartidos e de outras instituições de diálogo social têm provado ser eficazes na criação de uma correspondência entre a formação e as necessidades do mercado de trabalho e a capacidade para garantir uma distribuição justa dos benefícios dos ganhos de produtividade.

O diálogo social deve igualmente estar presente em todos os níveis da tomada de decisão. A estrutura nacional deve ser complementada por comissões nos níveis regionais/locais. Tais comissões podem desempenhar um papel essencial na coordenação com os atores-chave, bem como na liderança, implementação e monitorização das PNE a nível local.

O envolvimento dos parceiros sociais na fase de **implementação das PNE** é particularmente importante.

Por exemplo, na **Áustria**, os parceiros sociais estão envolvidos através de dois canais principais: i) o serviço de emprego (AMS), enquanto principal órgão responsável pela implementação do PNE; a atividade dos AMS é orientada por procedimentos de gestão formuladas pelos seus conselhos tripartidos, dando assim aos parceiros sociais um forte papel institucional na implementação da política de emprego, e ii) pactos territoriais concluídos a nível regional e local.

Para muitos países, e para a OIT, a verdadeira prioridade é construir e fortalecer as capacidades e conhecimentos técnicos das organizações de empregadores e de trabalhadores, para as tornar capazes de desempenhar um papel eficaz na conceção e implementação da política nacional de emprego. Isto inclui a publicação de resumos de políticas e notas de orientação para reforçar a capacidade dos constituintes para adaptar, de acordo com as suas próprias circunstâncias, a orientação política definida nas normas internacionais do trabalho e noutros instrumentos da OIT.

III

Nível de diálogo	Quem	O quê	Como
Nível Nacional/Setorial	Entre o ministério responsável pelo emprego e: • parceiros sociais (organizações de empregadores e sindicatos); • outros ministérios, em particular com equipas económicas do governo e ministérios setoriais; • grupos da sociedade civil, como associações de mulheres ou jovens.	Identificação dos principais desafios, opções políticas, validação de prioridades selecionadas e formas de as implementar.	Grupos de trabalho, <i>workshops</i> tripartidos e conferências tripartidas.
Regional	Entre o Ministério responsável pelo emprego e: • os seus serviços regionais; • parceiros sociais regionais; • outras agências governamentais descentralizadas; • grupos da sociedade civil regionais, como associações mulheres ou de jovens.	Identificação dos principais desafios, validação das prioridades selecionadas e formas de as implementar.	<i>Workshops</i> e <i>focus groups</i> .

Nível de diálogo	Quem	O quê	Como
Local	Animado pelos serviços regionais do ministério responsável pelo emprego envolvendo as comunidades locais; ONG ativas a nível local; e projetos específicos que têm um impacto no emprego e nos beneficiários (pessoas).	Identificação dos principais desafios, validação das prioridades selecionadas e das formas de as implementar.	Reuniões nas povoações, <i>focus groups</i> e entrevistas.

Fonte: ILO. 2012. *Guide for the formulation of national employment policies*, Employment Policy Department (Geneva).



Exemplos nacionais selecionados	
Filipinas	O desenvolvimento do Plano do Emprego e do Trabalho das Filipinas, de 2011-2016, envolveu, em todo o país, consultas tripartidas lideradas pelo Departamento do Trabalho e Emprego.
Mongólia	Tiveram lugar, durante a elaboração da política nacional de emprego (PNE), consultas alargadas com todos os níveis descentralizados. Estas consultas resultaram no Fórum Nacional de Emprego, realizado em outubro de 2010, onde se discutiram os seus resultados. Devido a este processo, 2011 foi declarado como o ano do emprego, durante o qual o Governo deveria preparar um PNE usando as conclusões das consultas regionais e do Fórum.
Uruguai	O Ministério do Trabalho conduziu um diálogo nacional sobre políticas de emprego, durante o período de março a outubro de 2011, com a participação dos empregadores e das confederações sindicais. O Governo foi representado pelo Ministério do Trabalho, mas também por outras estruturas, em função do tema discutido (por exemplo, o Ministério do Desenvolvimento Social, o Ministério da Economia, o Ministério da Indústria, o Instituto da Juventude, etc.)

Emprego e diálogo social – Principais mensagens

- ▶ Não existe um modelo único para a organização de um diálogo social sobre a política de emprego: ele é específico do contexto;
- ▶ Um quadro de diálogo social bem estabelecido é um fator chave para o diálogo efetivo e para uma política de emprego bem informada. As instituições do diálogo social devem ser dotadas eficientemente de recursos, capacitadas por leis e utilizadas de forma eficaz na formulação de políticas, e não serem apenas de fachada;
- ▶ A vontade política é crucial por parte do governo para envolver os parceiros sociais, a partir da fase preparatória do PNE, através da monitorização e avaliação de tais políticas. No entanto, o envolvimento dos parceiros sociais deve ocorrer em todas as fases de implantação da PNE e não ser limitada apenas à fase de formulação;
- ▶ Parceiros sociais fortes, capazes e pró-ativos em todos os níveis (empresas, local, setor e nacional) são um fator crucial. Os parceiros sociais devem, também, esforçar-se por ampliar a sua base de membros e melhorar as suas capacidades técnicas e analíticas sobre questões relacionadas com o mercado de trabalho;
- ▶ Uma administração do trabalho ativa e com bons recursos é outro determinante importante para um diálogo social eficaz sobre a política de emprego.



Fontes e leituras suplementares

- ▶ ILO. 2006. *Implementing the Global Employment Agenda: Employment strategies in support of decent work – “Vision” document* (Geneva).
- ▶ ILO. 2010. *Employment policies for social justice and a fair globalization – Recurrent item report on employment*, International Labour Conference, 99th Session, Geneva, 2010.
- ▶ ILO. 2010. *General Survey concerning employment instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 99th Session, Geneva, 2010.
- ▶ ILO. 2011. *Social partners and their engagement in National Development Plans* (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Guide for the formulation of national employment policies*, Employment Policy Department (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Towards more inclusive employment-policy making*, Employment Sector Working Paper No. 137 (Geneva).



© OIT/Crozet M.

Comité de Peritos da OIT sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR)

Comentários sobre as formas de melhorar o diálogo social em relação às questões ligadas à implementação da Convenção (Nº 122) relativa à Política de Emprego, 1964 (exemplos selecionados)



CAMBOJA

Em relação ao envolvimento dos parceiros sociais na formulação e implementação das políticas de emprego, o CEACR “convida o Governo a abordar esta questão essencial no seu próximo relatório, demonstrando de que modo os representantes dos empregadores e dos trabalhadores são consultados nas etapas do planeamento e implementação das políticas, a fim de que a sua experiência e opiniões sejam tidas em conta”.

Publicado na CIT, 101ª Sessão, 2012.



CHINA

Comentando o facto de que os sindicatos a vários níveis terem criado instituições de formação profissional, o CEACR convidou o Governo a incluir informações “sobre o modo como as entidades locais e os parceiros sociais participam na conceção e implementação das políticas e programas de formação”.

Publicado na CIT, 100ª Sessão, 2011.



EL SALVADOR

O CEACR solicita ao Governo que forneça informações “sobre as consultas realizadas para formular e implementar uma política ativa de emprego que permita superar o impacto negativo da crise global” e “forneça informações sobre as consultas realizadas com os representantes das pessoas afetadas pelas medidas a serem tomadas por outros setores da população economicamente ativa”.

Publicado na CIT, 100ª Sessão, 2011.



ÍNDIA

O Comité observa com interesse as informações fornecidas pelo Governo sobre as consultas tripartidas, (...) *que a 44ª Sessão da Conferência indiana do Trabalho incluiu discussões sobre questões, tais como as possibilidades de reforço da participação das mulheres no mercado de trabalho, o desenvolvimento de competências para os jovens, salários mínimos, segurança social, empregabilidade e emprego*; e que o Ministério do Desenvolvimento Rural tomou várias iniciativas para fortalecer a implementação da *Lei Nacional Mahatma Gandhi de Garantia do Emprego Rural (MGNREGA)*, que visa capacitar as comunidades rurais pobres e transformar as tradicionais relações hierárquicas, através de processos baseados nos direitos.

Publicado na CIT, 101ª Sessão, 2012.



MONGÓLIA

O CEACR “solicita ao Governo que informe sobre as atividades do Conselho Nacional de Emprego e de outros órgãos tripartidos em matéria de políticas de emprego e as medidas tomadas para garantir que os pontos de vista dos representantes dos parceiros sociais (incluindo dos representantes do setor rural e da economia informal) sejam plenamente tidos em conta para efeitos de formulação e obtenção do apoio às políticas de emprego”.

Publicado na CIT, 101ª Sessão, 2012.



QUIRGUISTÃO

Observando que foi criado um comité tripartido para regulamentar as questões da promoção do emprego, o CEACR “solicita ao Governo que forneça informações específicas sobre o funcionamento do comité tripartido atrás referido, bem como sobre o envolvimento dos parceiros sociais na formulação e implementação do Plano Nacional de Emprego. Solicita informações a respeito das medidas tomadas ou previstas para envolver outros atores nas consultas”.

Publicado na CIT, 101ª sessão de 2012

SEÇÃO IV

O diálogo social e os salários

O diálogo social é o instrumento mais eficaz para o desenvolvimento de uma política salarial que estabeleça um equilíbrio, por um lado, entre as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias para levar uma vida digna, e, por outro, que permita aos empregadores melhorar a competitividade. Em muitos países, os salários têm um papel proeminente na agenda do diálogo social tripartido ao lado de outras questões relacionadas com o mercado de trabalho, como a promoção do emprego, a extensão da segurança social e a valorização da competitividade. Todos os três atores do diálogo social – governo, empregadores e trabalhadores – atribuem grande importância a esta variável social e económica.

1. Determinação tripartida do salário mínimo..... 219
2. Diretrizes tripartidas e recomendações sobre os salários 222



O diálogo social é o instrumento mais eficaz para o desenvolvimento de uma política salarial que estabeleça um equilíbrio, por um lado, entre as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias para levar uma vida digna, e, por outro, que permita aos empregadores melhorar a competitividade. O diálogo social é particularmente importante no sentido de garantir uma distribuição justa dos ganhos de produtividade entre os trabalhadores e o capital, e de reduzir as desigualdades salariais, incluindo o diferencial salarial entre homens e mulheres.¹⁸ Além disso, durante uma crise económica e de emprego, e conforme estipulado no Pacto Global para o Emprego, o diálogo social é um importante instrumento para evitar espirais salariais deflacionistas.

IV Em muitos países, os salários têm um papel proeminente na agenda do diálogo social tripartido ao lado de outras questões relacionadas com o mercado de trabalho, como a promoção do emprego, extensão da segurança social e a valorização da competitividade. Todos os três atores do diálogo social – governo, empregadores e trabalhadores – atribuem grande importância a esta variável social e económica. Para os trabalhadores, os salários representam, muitas vezes, a principal ou a única fonte de rendimento; mas determinam igualmente, em grande medida, o nível de pensões a serem recebidas na velhice, após a cessação do emprego. Para os empregadores, a questão dos salários é uma componente chave do custo de produção, bem como um instrumento de política para atrair trabalhadores qualificados. Finalmente, para o Estado, os salários representam, entre outras coisas, um fator que influencia os agregados económicos, tais como a formação dos preços, a procura interna, a competitividade nacional e os níveis de emprego.¹⁹

A experiência internacional mostra que as instituições nacionais de diálogo social tripartido são frequentemente envolvidas na regulação da política salarial. Esse envolvimento pode assumir a forma de uma determinação tripartida do salário mínimo ou de uma formulação de recomendações salariais tripartidas, para orientar as negociações a um nível inferior e para garantir um certo nível de coordenação da negociação salarial.

¹⁸ ILO. 2008. *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining, Towards policy coherence* (Geneva).

¹⁹ ILO. 2012. *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth* (Geneva).

1. Determinação tripartida do salário mínimo

A Convenção da OIT (Nº 131) relativa à fixação dos salários mínimos, de 1970, requer a participação direta das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores ou, caso não existam tais organizações, de representantes de empregadores e de trabalhadores interessados, no estabelecimento e determinação do sistema de salário mínimo. Deste modo, na maioria dos países onde existe um salário mínimo nacional, o diálogo social tripartido desempenha um papel fundamental na sua determinação, embora de diferentes maneiras, que dependem das escolhas dos países.

Há três abordagens principais. Na primeira abordagem, o governo ou outra autoridade política, determina o nível do salário mínimo, após **consultas diretas** com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores. Países como a Argélia, Benin, França, Madagascar e Espanha, entre outros, seguem esta abordagem.

IV



Argélia – Salário Mínimo Nacional Garantido

Na Argélia, o salário mínimo nacional garantido é estabelecido por um decreto presidencial após consultas com as organizações mais representativas sindicais e dos empregadores, no âmbito do quadro institucional tripartido existente (*La Tripartite*). A estrutura tripartida reúne os representantes do governo, da Confederação Geral dos Sindicatos dos Trabalhadores Argelinos e as cinco confederações representativas dos empregadores. Estrutura que é presidida pelo Primeiro-Ministro.

Para a fixação do salário mínimo são considerados os seguintes elementos: a produtividade média nacional registada, o índice de preços no consumidor e a situação económica geral.

Fonte: Labour Relations Act, parágrafo. 87, base de dados da OIT sobre o salário mínimo.

De acordo com a segunda abordagem, o governo determina o salário mínimo, com base em recomendações feitas por um **órgão tripartido especializado**, como a Comissão *Low Pay* no Reino Unido e o Conselho do Salário Mínimo, na República da Coreia.



Reino Unido – A Comissão *Low Pay*

A Comissão *Low Pay* (LPC) é um órgão independente criado no âmbito da Lei Nacional sobre o Salário Mínimo de 1998 para aconselhar o governo sobre o salário mínimo nacional. Este órgão consultivo é composto por nove comissários originários de organizações sindicais, de empregadores e de universidades, os quais participam a título pessoal.

Anualmente, em fevereiro, a LPC envia recomendações ao governo sobre o nível do futuro salário mínimo e assuntos relacionados. Esta prepara as suas recomendações com base em extensa investigação e análise, e utiliza todas as fontes de informação, incluindo investigações, visitas a empresas, consultas com os parceiros sociais e audição de especialistas. Na maioria dos casos, o governo segue as recomendações da LPC.

Fonte: UK Government. 2006. *Low Pay Commission Report 2006: National Minimum Wage*: <http://www.lowpay.gov.uk>.

Segundo a terceira abordagem, o salário mínimo é determinado com base na **negociação tripartida** direta entre o governo e os parceiros sociais, como mostra o caso da Argentina. Este método de negociação tripartida também é usado na Irlanda e na Eslovénia.²⁰

²⁰ Eyraud, F.; Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* (Geneva, ILO).



Argentina – O Conselho Nacional para o Emprego, a Produtividade e a Indexação do Salário ao Mínimo Vital

O Conselho Nacional do Emprego, Produtividade e indexação do Salário ao Mínimo Vital (Conselho Nacional) é uma instituição tripartida permanente de diálogo social que envolve a participação do governo e dos parceiros sociais. Determina periodicamente o ajustamento do salário mínimo, o qual deve ser aprovado por uma maioria de dois terços dos membros, correspondente a um número igual de representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, 48 no total. Na fixação do salário mínimo, o Conselho Nacional deve ter em conta a situação socioeconómica do país.

Para além da análise periódica da indexação do salário ao mínimo vital, o Conselho Nacional desempenha várias outras funções, incluindo a reavaliação do valor mínimo e máximo do subsídio de desemprego, a formulação de recomendações para a criação de políticas, programas de emprego e formação profissional, bem como proposta de medidas para aumentar a produção e produtividade.

Fonte: Argentina – Minimum Wages – 2011, TRAVAIL base de dados da legislação [Legal database]; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – República Argentina: Consejo del Salario: <http://www.trabajo.gov.ar/consejodelsalario>.

IV



© OIT/Falise T.

2. Diretrizes tripartidas e recomendações sobre os salários

Em alguns países, as instituições tripartidas de diálogo social são mobilizadas no sentido de emitirem orientações para as negociações salariais, que têm lugar a nível inferior, e assegurar uma certa coordenação da negociação salarial. Este é, por exemplo, o caso de Singapura.



Singapura – O Conselho Nacional dos Salários

O Conselho Nacional dos Salários (NWC) foi estabelecido em 1972 e tem uma estrutura tripartida, composta por 35 representantes dos empregadores, dos sindicatos bem como do Governo. É presidido por uma pessoa independente (neutral).

O NWC formula diretrizes gerais sobre política salarial, incluindo o ajustamento da estrutura dos salários, e fornece conselhos sobre sistemas de incentivos que promovam a produtividade e a eficiência. As suas deliberações tripartidas são confidenciais e as decisões baseadas no consenso. As orientações emitidas não são vinculativas, a fim de permitir uma certa flexibilidade para as empresas e tomar em consideração os principais indicadores da economia e do mercado de trabalho: crescimento do PIB, inflação, produtividade e emprego.

As principais diretrizes do NWC foram adotadas através de consultas tripartidas e de um consenso envolvendo os representantes dos empregadores, dos trabalhadores e do Governo, o que tem facilitado a sua aceitação e implementação. Assim, há um forte compromisso dos parceiros tripartidos para implementar as diretrizes. Esta tem sido uma característica marcante das realizações do NWC.

A negociação coletiva a nível da empresa começa após as diretrizes do NWC. As empresas em que não existem sindicatos utilizam as diretrizes NWC como referência na determinação dos aumentos de salários também para os seus trabalhadores.



Eslovênia – Temas relacionados com salários/políticas dos pactos sociais

A Eslovênia é um bom exemplo de um país que tem sistematicamente, a partir de meados da década de 1990, mobilizado o seu Conselho Económico e Social tripartido para concluir acordos nacionais ou pactos sociais tripartidos, os quais tiveram uma forte incidência no rendimento e nos salários. Esses acordos e pactos refletem o consenso dos parceiros sociais relativamente à limitação das despesas públicas como uma forma de melhorar a competitividade do país nos mercados internacionais,²¹ bem como um meio de baixar a inflação e reduzir a dispersão salarial.²²

Eslovênia:	1994	1995	1996	1997-1998	1999-2001	2001-2003	2003-2005	2007-2009
Temas relacionados com salários/ políticas dos pactos sociais								
Política de rendimentos	X	X	X	(X)	X	X	X	X
Salários mínimos		X	X	(X)	X	X	X	X
Preços		X	X				X	X
Emprego		X	X				X	X
Educação e formação profissional							X	X
Saúde e segurança no trabalho							X	X
Finanças públicas		X	X				X	X
Segurança social		X	X				X	X
Seguro de pensões		X	X	REFORMA DAS PENSÕES			X	X
Seguro de saúde							X	X
Globalização da economia (Integração da UE) tecnologia desenvolvimento; competitividade			X				X	X
Diálogo social e CES	X	X	X				X	X

Fonte: Stanojevic, M. 2010. "Stabilisation and the beginning of economic recovery: the early chain of social pacts", in P. Pochet et al. (eds): *After the euro and enlargement: social pacts in the EU*, p. 325.

²¹ Stanojevic, M. 2010. "Social Pacts in Slovenia", in P. Pochet et al. (eds): *After the euro and enlargement: social pacts in the EU* (Brussels, European Trade Union Institute).

²² ILO. 2013. *Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.

Os exemplos acima ilustram o papel que o diálogo social tripartido desempenha na regulação da política salarial, especialmente do salário mínimo. Isto é possível, porque a consulta tripartida e a coordenação da negociação salarial estão associadas a um melhor desempenho do mercado de trabalho (reduzida desigualdade salarial e desemprego), a uma parte mais estável dos salários no rendimento nacional, e a respostas mais rápidas aos choques económicos.



Fontes e leituras suplementares

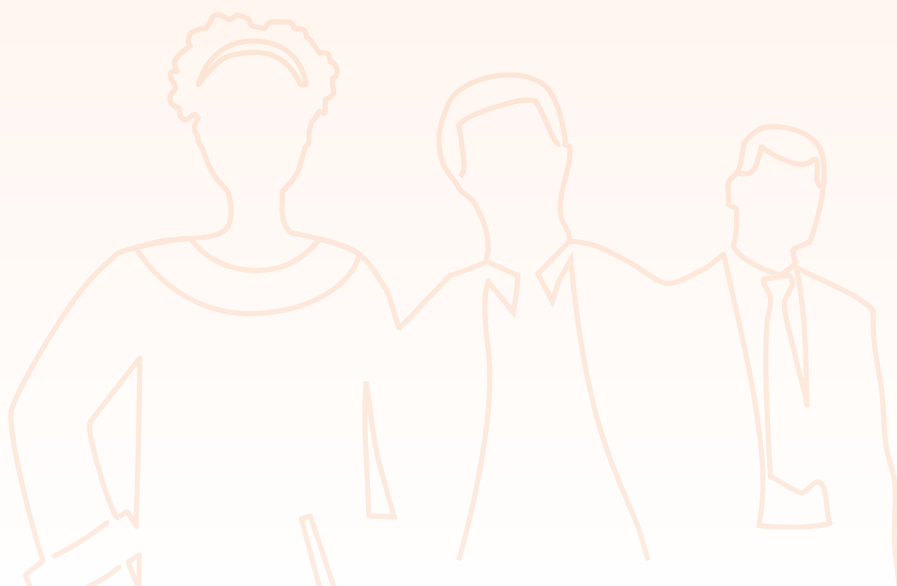
- ▶ Eyraud, F.; Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* (Geneva, ILO).
- ▶ ILO. *Global Wage Report* 2008/09; 2010/11; 2012/13.
- ▶ ILO. Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131).
- ▶ ILO. Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135).

SECÇÃO V

O diálogo social e a segurança social

A segurança social e o diálogo social, ambos pilares da agenda do trabalho digno, estão inter-relacionados e apoiam-se mutuamente para alcançar o objetivo da justiça social e de uma globalização justa. Sistemas de segurança social eficazes e sustentáveis baseiam-se numa boa governação tripartida, na plena responsabilização e na participação das organizações de trabalhadores e de empregadores. A participação inclui o envolvimento dos parceiros sociais na elaboração das políticas de segurança social e nas reformas, bem como na gestão dos regimes de segurança social.

1. Os instrumentos da OIT.....226
2. A governação tripartida da segurança social228
3. Diálogo social e as reformas da segurança social230



A segurança social e o diálogo social, ambos pilares da agenda do trabalho digno, estão inter-relacionados e apoiam-se mutuamente para alcançar o objetivo da justiça social e de uma globalização justa. Sistemas de segurança social eficazes e sustentáveis baseiam-se em governações tripartidas com prestação de contas completa e participação das organizações de trabalhadores e de empregadores. A participação inclui o envolvimento dos parceiros sociais na elaboração das políticas de segurança social e nas reformas, bem como na gestão dos regimes de segurança social.

1. Os instrumentos da OIT

A representação de trabalhadores e de empregadores na governação e na administração dos sistemas de segurança social está refletida nas normas e princípios de segurança social da OIT. A Convenção (Nº 102) relativa à norma mínima da segurança social, de 1952, estabelece que os regimes de segurança social devem ser administrados numa base tripartida, que garanta e fortaleça o diálogo social entre governos, empregadores e trabalhadores. Para além da Convenção (Nº 102), os seguintes instrumentos da OIT promovem o tripartismo na segurança social:

- ▶ Convenção (Nº 168) sobre a Promoção do Emprego e Proteção no Desemprego, de 1988;
- ▶ Recomendação (Nº 113) relativa às Consultas (a nível industrial e nacional), de 1960;
- ▶ Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008;
- ▶ Pacto Global para o Emprego, de 2009;
- ▶ Recomendação (Nº 202) relativa aos pisos nacionais de Proteção Social, de 2012.



Nigéria – Fundo da Segurança Social da Nigéria

O Fundo da Segurança Social da Nigéria (NSITF) foi criado em 1994 pelo Decreto nº 73. Proporciona obrigatoriamente os seguintes benefícios: (a) pensão de velhice, (b) concessão de pré reforma, (c) pensão de sobrevivência; (d) pensão por morte; (e) prestação de invalidez e (f) subvenção por invalidez. O NSITF tem um Conselho de Administração tripartido e é composto por 11 membros:

- Diretor, nomeado pelo Presidente;
- Dois representantes sindicais, nomeados pela central sindical *Nigeria Labour Congress*;
- Dois representantes dos empregadores, indicados pelo Conselho Consultivo dos empregadores nigerianos;
- Um representante do Ministério Federal do Emprego, Trabalho e Produtividade;
- Um representante do Banco Central da Nigéria;
- Três Diretores Executivos, nomeados pelo Presidente, por recomendação do Ministro;
- Um Diretor de Gestão, nomeado pelo Presidente, por recomendação do ministro.

O Conselho de Administração é responsável por:

- Administração do Fundo e investimento dos montantes que fazem parte do Fundo;
- Pagamento das diversas prestações proporcionadas às pessoas com direito a elas;
- A administração geral e a regulamentação do NSITF.

Fonte: Nigeria Social Insurance Trust Fund Act, Chapter N88.

2. A governação tripartida da segurança social

Condição prévia a uma governação efetiva

Uma condição prévia essencial à eficácia da governação dos sistemas de segurança social é a disponibilidade de **quadros institucionais adaptados** no que se refere ao diálogo social, à participação dos parceiros sociais e das partes interessadas, e à responsabilidade geral do Estado.

O papel do Estado

O Estado tem a responsabilidade de estabelecer os quadros políticos, jurídicos e regulamentares apropriados, mas também de assegurar uma supervisão que garanta a coerência das políticas de segurança social; isto implica uma coerência na formulação e implementação das políticas, mas também mecanismos de acompanhamento eficazes tendo em vista:

- ▶ Determinar as principais questões políticas;
- ▶ Colocar em prática quadros jurídicos e financeiros sólidos;
- ▶ Supervisão geral;
- ▶ Acompanhamento da implementação das políticas de segurança social;
- ▶ Estabelecer órgãos consultivos.

O papel dos parceiros sociais

A contribuição e a participação dos parceiros sociais, como representantes das pessoas protegidas e dos empregadores nos conselhos das instituições de segurança social, pode ajudar a conferir transparência à gestão dos regimes de segurança social. Além disso, o envolvimento dos parceiros sociais assegura que as políticas vão de encontro às necessidades de quem financia e beneficia delas como contribuintes, favorecendo o emprego produtivo e o crescimento económico.

É importante notar que a participação efetiva dos parceiros sociais requer **conhecimentos técnicos adequados, competências e capacidades** para:

- ▶ Supervisionar a implementação do regime;
- ▶ Identificar as questões políticas;
- ▶ Formular propostas de reforma e desenvolvimento;
- ▶ Representar os interesses dos trabalhadores, dos empregadores e de outros beneficiários.

Um diálogo social efetivo

O diálogo social é essencial na identificação e definição dos objetivos prioritários em matéria de políticas. É uma ferramenta importante, contribuindo para a monitorização da sustentabilidade financeira e da adequação social, da eficácia e da eficiência da gestão e administração dos regimes de segurança social. Além disso, ajuda a garantir um consenso nacional sobre as políticas de segurança social, tendo em vista:

- ▶ Contribuir para a determinação de uma formulação adequada do sistema de prestações sociais;
- ▶ Garantir a coerência das políticas económicas e sociais;
- ▶ Garantir a boa governação dos mercados de trabalho e da segurança social;
- ▶ Identificar e implementar mecanismos de respostas eficazes em tempos de crise;
- ▶ Contribuir para a elaboração e implementação de reformas importantes.

A Recomendação (Nº 202), relativa aos Pisos Nacionais de Proteção Social, de 2012, estabelece no n.º 1 do artigo 13º que *os membros devem formular e implementar estratégias nacionais de extensão da segurança social, com base em consultas nacionais através do diálogo social efetivo e da participação social.*

3. Diálogo social e as reformas da segurança social

No contexto da evolução demográfica, a acessibilidade e a sustentabilidade dos sistemas de segurança social são amplamente e globalmente discutidos. Nas próximas décadas, o envelhecimento da população vai aumentar as despesas com pensões, saúde e cuidados de longa duração. No entanto, as evidências sugerem que através de um diálogo social eficaz, este desafio pode ser mais fácil de gerir. O diálogo social sobre as reformas necessárias pode equilibrar de forma justa as necessidades sociais e as exigências financeiras e fiscais. Ajuda a resolver diferenças inevitáveis e a dirimir conflitos de interesses que poderiam atrasar a implementação dessas reformas.



© OIT/Crozet M.



Uruguai – O diálogo nacional sobre a segurança social (DNSS)

Em 2007, foi criado no Uruguai o diálogo nacional sobre a segurança social (*Diálogo Nacional sobre Seguridad Social DNSS*). O DNSS vai além das estruturas institucionais existentes e permite que os trabalhadores, empregadores, sociedade civil e o Estado se reúnam para formular propostas. O seu objetivo é avaliar o estado atual do sistema de segurança social e contribuir para possíveis reformas futuras e fortalecer a governação democrática. O DNSS está organizado em dez grupos de trabalho temáticos e aborda vários aspetos da segurança social (tais como os regimes de pensões, a cobertura, a demografia e o financiamento).

Reforma

Em 2008, na conclusão da sua primeira fase, o processo de diálogo social levou a dez acordos básicos. Vários desses acordos forneceram as bases para as reformas; as duas mais significativas respeitavam aos regimes de proteção na velhice e de proteção no desemprego. A reforma do regime de pensões de velhice incluiu uma redução do número mínimo de anos de contribuição exigidos para ter direito a uma pensão, medidas destinadas a facilitar a cobertura de trabalhadores com um histórico de emprego formal interrompido; e um apoio suplementar para as mulheres, correspondendo a um ano a mais de contribuições por criança, promovendo a igualdade de género. A reforma do regime de proteção no desemprego melhorou a coordenação com outros programas de segurança social e com políticas ativas do mercado de trabalho, uma extensão da duração da prestação para os trabalhadores mais velhos desempregados, a introdução de uma fórmula de prestação progressiva, com níveis de prestações decrescentes ao longo do tempo, e uma prorrogação automática da prestação, por dois meses, durante o tempo de recessão económica.

Fontes:

- ♦ *Diálogo Nacional sobre Seguridad Social*: <http://www.dialogoseguridadsocial.org/que-es>.
- ♦ ILO. 2011. *Social security for social justice and a fair globalization: Recurrent discussion on social protection (social security) under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Report VI, International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.



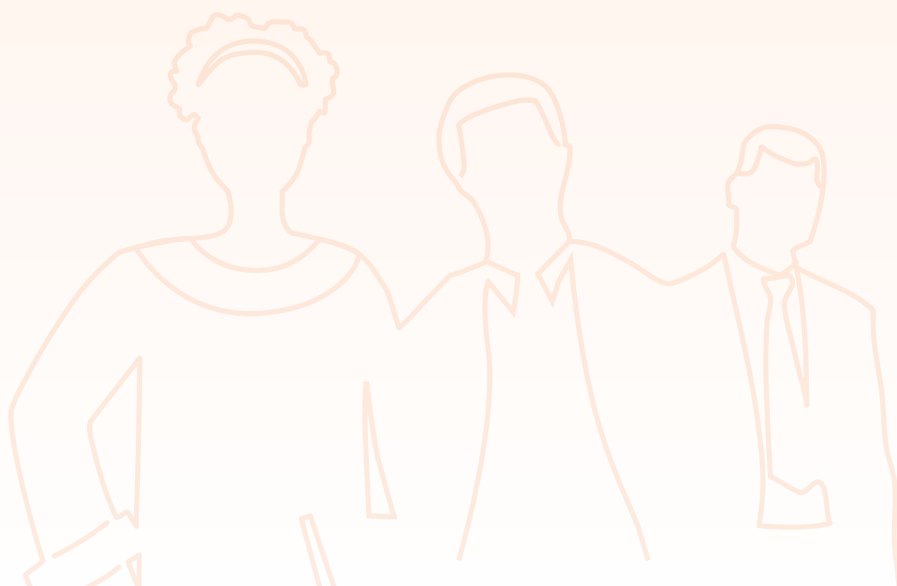
Fontes e leituras suplementares

- ▶ ILO. 2011. *Conclusions concerning the recurrent discussion on social protection (social security)* (Geneva).
- ▶ ILO. 2011. *Social security and the rule of law, General Survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.
- ▶ ILO. 2011. *Social security for social justice and a fair globalization: Recurrent discussion on social protection (social security) under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Report VI, International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.
- ▶ ITC/ILO. 2010. *Governance of Social Security Systems: a Guide for Board Members in Africa*, (Geneva): http://socialprotection.itcilo.org/pdfand-pics/library/governance_Guide_EN.
- ▶ Sarfati, H.; Ghellab, Y. 2012. *The political economy of pension reforms in times of global crisis: State unilateralism or social dialogue?* Working Paper No. 37 (Geneva, ILO).

SECÇÃO VI

O diálogo social e a economia informal

Hoje, uma parte significativa da força de trabalho global ganha o seu sustento através de atividades económicas que não são - na lei ou na prática - cobertas ou são insuficientemente cobertas por disposições formais. Há uma necessidade urgente de abordar os défices de trabalho digno na economia informal em quatro áreas-chave: emprego, direitos, proteção social e representação. O diálogo social é um instrumento necessário para a governação democrática e para a implementação de políticas de apoio à transição para a formalidade. No entanto, a representação de trabalhadores informais é um desafio constante.



O termo “economia informal” refere-se a todas as atividades económicas realizadas por trabalhadores e unidades económicas que não estão – na lei ou na prática – cobertas ou estão insuficientemente cobertas por disposições formais. Hoje, uma significativa percentagem da força de trabalho global ganha o sustento dessa maneira. Em particular nos países em desenvolvimento, a economia informal é responsável por 35 a 90 por cento do emprego total e inclui um número significativo de trabalhadores rurais e migrantes.

Os trabalhadores da economia informal são particularmente vulneráveis devido à sua falta de voz e representação que lhes permitiria reivindicar melhores condições de trabalho, oportunidades de emprego, igualdade de género e benefícios sociais.

Em 2002, a CIT adotou a resolução sobre o trabalho digno e a economia informal, que propôs uma plataforma de ação global tripartida composta por representantes dos governos e organizações empregadores e de trabalhadores de todos os Estados membros da OIT. Apelou para a necessidade de abordar o défice de trabalho digno na economia informal em quatro áreas chave: emprego, direitos, proteção social e representação. Esta resolução foi reforçada pela Declaração da OIT, de 2008, sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, que prevê que estes quatro pilares do Trabalho Digno são “indissociáveis, interdependentes e reforçam-se mutuamente”.²³

²³ Mais recentemente, uma série de resoluções da CIT fizeram recomendações específicas em relação à economia informal, nomeadamente a promoção de empresas sustentáveis (2007), o emprego rural para a redução da pobreza (2008), o desenvolvimento de competências (2008), a igualdade de género (2009) e as conclusões relativas à discussão sobre o item recorrente sobre o emprego (2010).

O Pacto Global para o Emprego de 2009

Em 2009, a CIT adotou o Pacto Global, que reconheceu que os trabalhadores da economia informal estão entre aqueles que são mais particularmente vulneráveis à crise e propôs medidas políticas para atenuar o seu impacto e acelerar a recuperação. As medidas de política incluem a implementação de sistemas de garantia de emprego, programas de emprego direcionados, obras públicas, apoio às micro e pequenas empresas e promoção de um piso de proteção social.

Fonte: ILO. 2009. Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009.²⁴

O diálogo social é uma ferramenta necessária para a governação democrática e para a implementação de políticas de apoio à transição para a formalidade. No entanto, a sua eficácia depende, nomeadamente, da força das organizações de empregadores e de trabalhadores envolvidas. A representação dos trabalhadores informais é um desafio constante.

Sem a representação adequada, esses trabalhadores não terão acesso a uma série de direitos fundamentais no trabalho. Nalguns países (por exemplo, **Hungria e Irlanda**), os parceiros sociais foram envolvidos em discussões políticas nacionais sobre diversos aspetos da economia informal, tais como, de que forma abordar o problema do trabalho não declarado.

- ▶ Na **África do Sul**, foram promulgadas políticas de apoio aos trabalhadores informais, incluindo diálogo regular com os representantes da economia informal e reforço das capacidades das organizações para a economia informal.
- ▶ No **Gana**, foram criadas instituições locais, em dois distritos, para lançar o diálogo social entre o governo local, os eleitos da assembleia e representantes de pequenas e médias empresas (PME) e a sociedade civil. O projeto de ampliação do acesso ao crédito para PME estendeu a proteção social e ampliou os fundos de pensão para os trabalhadores informais.
- ▶ Na **Índia**, a Lei Nacional Mahatma Gandhi de Garantia do Emprego Rural (MGNREGA) é a primeira lei que estende as políticas de

²⁴ Disponível em português em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_pacto.pdf.

emprego aos setores não organizados. É um programa ambicioso, com uma abordagem baseada no desenvolvimento dos direitos, assim como na segurança do rendimento para os agregados familiares rurais, garantindo salário através do emprego, o controle das migrações das zonas rurais para as áreas urbanas e a criação de bens duráveis.²⁵

- ▶ Na **Turquia**, durante os anos de 2004 a 2007, as discussões tripartidas apoiadas por um projeto da UE-OIT tiveram como objetivo aumentar a consciencialização sobre os riscos da economia informal, através dos media, e criaram incentivos para registar o trabalho através do desenvolvimento de guias de registo e ligações com os regulamentos municipais para as empresas.²⁶

Para contribuir para a redução da dimensão da economia informal, os parceiros sociais têm um papel fundamental a desempenhar na identificação de trabalho e de competências em falta, que têm um efeito na procura no mercado de trabalho e na oferta para trabalhadores migrantes. A formação de um consenso sobre as relações entre as migrações e as políticas de emprego, através do diálogo social e do desenvolvimento de estratégias de longo prazo para combinar a procura e a oferta do mercado de trabalho, são também mais susceptíveis de conduzir ao cumprimento por parte dos empregadores e trabalhadores, uma vez que tais políticas são, na maior parte, implementadas no local de trabalho.

O diálogo social pode também dizer respeito a setores específicos com elevados níveis de informalidade, por exemplo, o trabalho doméstico, como sugere o exemplo a seguir.

²⁵ MGNREGA. 2010. A review of decent work and green jobs in Kaimur District in Bihar (New Delhi, ILO).

²⁶ Hayes, J. 2007. *Tackling unregistered work through social dialogue: The Turkish and European experience* (Geneva, ILO). Citado no *Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.



Estruturas institucionais para o diálogo social na economia informal – As Filipinas

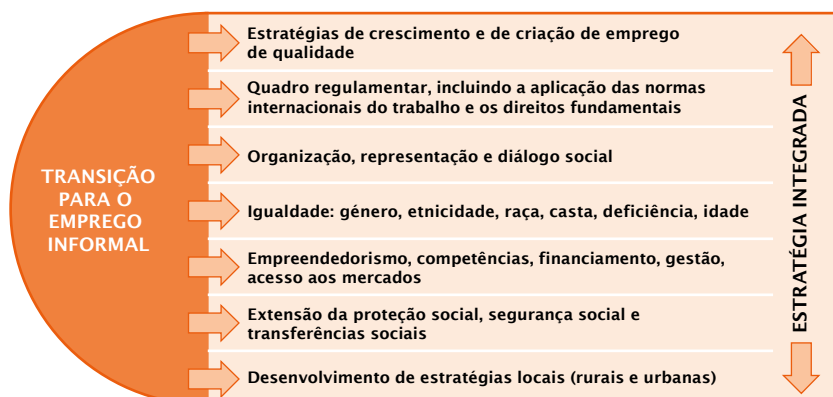
As Filipinas criaram estruturas institucionais para o diálogo social no trabalho doméstico que têm incentivado a organização coletiva e a representação, produzindo resultados tangíveis na regulação do trabalho na economia informal, através de consenso.

O governo, os sindicatos e as associações de trabalhadores domésticos, bem como as organizações de empregadores, constituíram um grupo de trabalho técnico sobre o trabalho doméstico, que discute e promove medidas para melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores domésticos no país e no exterior. Este grupo de trabalho representa um fórum para explorar as necessidades de reforma legal e ajudou a elaborar um projeto de lei sobre o trabalho doméstico, que teve grande atenção por parte do Congresso.

Em 2012, as Filipinas foram um dos primeiros a ratificar a Convenção (Nº 189) da OIT sobre Trabalho Doméstico, de 2011.

Quadro de diagnóstico da OIT para analisar os processos e as determinantes da informalização – sete áreas-chave de ação política

Estratégias para o Trabalho Digno na Economia Informal



Fonte: ILO. 2010. *Employment Policies for social justice and a fair globalization; Recurrent item report on Employment*, Report VI, International Labour Conference, 99th Session, Geneva, 2010.NT



Fontes e leituras suplementares

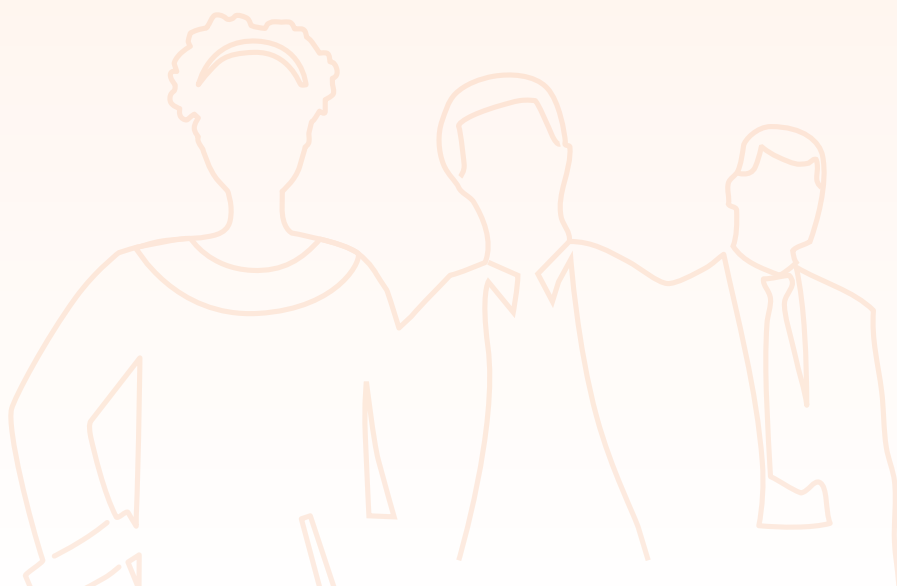
- ▶ ILO. 2012. *Employment for Social Justice and a Fair Globalization: Overview of ILO Programmes* (Geneva, ILO).
- ▶ ILO. 2013. *Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013; *Report of the Committee for the Recurrent Discussion on Social Dialogue*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.
- ▶ ILO. 2013. *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions to Formality* (Geneva, ILO).

SECÇÃO VII

O diálogo social e a igualdade de género

O diálogo social e o tripartismo são instrumentos de política essenciais para fazer progredir a igualdade de género no mundo do trabalho. O diálogo social pode ajudar a contribuir para uma sociedade mais estável e mais justa, e os parceiros sociais são atores-chave na promoção dessa igualdade. No entanto, a participação de mulheres permanece relativamente baixa na maioria das instâncias de diálogo social em todo o mundo.

1. A participação feminina nas estruturas da OIT 242
2. O caminho a seguir 244



A igualdade de gênero e o diálogo social são ambos valores fundamentais e questões transversais para a Organização Internacional do Trabalho. Desde a adoção da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), a igualdade e a não discriminação têm sido o cerne do trabalho da OIT.

A Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa coloca a igualdade de gênero como um tema transversal ao longo dos quatro objetivos estratégicos da OIT – princípios e direitos fundamentais no trabalho, emprego, proteção social e diálogo social e tripartismo.

Para assegurar esta questão, a CIT de 2009 concluiu a sua discussão sobre “Igualdade de gênero no coração do trabalho digno”, reafirmando que o diálogo social e o tripartismo são ferramentas essenciais para fazer progredir a política de igualdade de gênero no mundo do trabalho. Apela especificamente a melhorias na representação das mulheres em posições de liderança nos governos e nas organizações de empregadores e de trabalhadores no diálogo social, incluindo na negociação coletiva e nas reuniões da OIT.

Normas Internacionais do Trabalho

As normas internacionais do trabalho são um dos principais meios da ação da OIT para melhorar as condições de trabalho e de vida de homens e mulheres, e para promover a igualdade no local de trabalho para todos os trabalhadores. As quatro Convenções chave da igualdade, utilizadas para promover estes princípios são:

- Convenção (Nº 111) relativa à não Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958; Convenção (Nº 100) relativa à Igualdade de Remuneração, de 1951;
- Convenção (Nº 156) sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981;
- Convenção (Nº 183) sobre a Proteção da Maternidade, de 2000.

Além disto, a Recomendação (Nº 200), sobre VIH e SIDA, de 2010, solicita que sejam tomadas medidas no local de trabalho ou através dele, garantindo a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres (parágrafo 14 (b)).

O diálogo social pode ajudar a contribuir para uma sociedade mais estável e mais justa, e os parceiros sociais são atores-chave na promoção dessa igualdade. No entanto, para promover a igualdade de gênero, devem ser consideradas duas questões:

- ▶ Em primeiro lugar, o aumento da participação e o estatuto da mulher, incluindo mulheres em cargos de tomada de decisão, em órgãos tripartidos e nos grupos do governo e das organizações de trabalhadores e de empregadores;
- ▶ Em segundo lugar, a introdução das questões de igualdade de gênero e a negociação coletiva na agenda do diálogo social, a fim de refletirem a natureza dinâmica dos mercados de trabalho e dos padrões no mundo do trabalho. Isto vai exigir a formação de representantes em igualdade de gênero e um aumento do número de mulheres nas negociações.

A participação de mulheres permanece relativamente baixa na maioria das instâncias de diálogo social em todo o mundo. Um estudo da OIT sobre a participação das mulheres nestas instituições, recolheu dados de 48 instituições em todas as regiões no mundo.²⁷ O referido estudo constatou que as mulheres representam menos de 15 por cento do total de membros, muito abaixo da meta de 30 por cento definida pelas Nações Unidas, em 1990, para aumentar o número de mulheres em órgãos de decisão política.

Os governos apresentam as maiores taxas de participação feminina nestes órgãos (19 por cento), seguidos dos representantes dos trabalhadores, com 13 por cento, e dos representantes dos empregadores, com 10 por cento. As razões para uma maior percentagem no grupo do governo pode estar ligada ao ambiente mais favorável que a administração pública oferece às mulheres para o equilíbrio do trabalho com os compromissos familiares, e a um critério de desenvolvimento de carreira claramente definido, que aumenta a quota de participação de mulheres em cargos de gestão.

Por região, a Europa detém a maior percentagem de participação das mulheres, com 16,76 por cento, seguida da América Latina e do Caribe,

²⁷ Breneman-Pennas, T.; Rueda Catry, M. 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Paper No. 16 (Geneva, ILO).

com 14,16 por cento, da África, com 12,34 por cento, e da Ásia, com 11,21 por cento.



Comissão Tripartida de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego

No âmbito de um projecto do CIF-OIT sobre os direitos das mulheres trabalhadoras foram criadas na **Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai**, Comissões Tripartidas sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego (CTIOTE). A criação das CTIOTE foi o resultado de uma iniciativa dos governos – através dos seus Ministérios do Trabalho, em colaboração com os órgãos responsáveis pelas questões das mulheres – apelando aos empregadores e aos trabalhadores para participarem em iniciativas relativas à igualdade.

As Comissões são compostas pelo governo (Ministério do Trabalho e Ministério dos Assuntos da Mulher) e por organizações de empregadores e de trabalhadores. Entre as suas principais conquistas estão a recente lei (2006) sobre trabalhadores domésticos no Uruguai, e a ratificação, em 2007, da Convenção (Nº 156) relativa a trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares, de 1981. Estas iniciativas foram lideradas pela Comissão Tripartida do Paraguai.

Fonte: ILO, 2009. Social Dialogue at work: Voices and choices for women and men, Bureau for Gender Equality (Geneva).

1. A participação feminina nas estruturas da OIT

A OIT tem monitorizado continuamente a participação de mulheres e de homens nas sessões da CIT. Em 1991, a CIT aprovou uma resolução, durante a sua 78ª Sessão, pedindo aos governos e às organizações de trabalhadores e de empregadores para incluírem mais mulheres nas suas delegações. Em 2009, o Diretor Geral da OIT apelou aos Estados membros para o cumprimento da quota de 35 cento de delegados do sexo feminino, em 2011. Esta meta não foi alcançada; na CIT, de 2012, apenas 26,9 por cento dos delegados credenciados, delegados substitutos e conselheiros eram mulheres.

A Europa tinha 35,8 por cento de participação de mulheres, seguida pelas Américas, com 32,3 por cento, enquanto os Estados Árabes tiveram a menor participação feminina, com 11,7 por cento. Face a esse insuficiente progresso, num esforço para analisar a situação e oferecer possíveis estratégias de melhoria, o *Bureau* contactou os 22 governos com um mínimo de 50 por cento de mulheres nas suas delegações em 2011, para identificarem que fatores contribuíram para o seu sucesso:

- ▶ Muitos dos países com melhor desempenho tiveram uma política governamental ou um plano de ação sobre igualdade de género;
- ▶ Em metade dos que responderam, havia um conselheiro de alto nível ou Ministério para a igualdade de género;
- ▶ Alguns dos países tinham um compromisso informal para alcançar a paridade de género nas nomeações das delegações, e muitos tinham beneficiado do encorajamento e das sessões de informação da OIT na Conferência.

A igualdade de Género na Agenda do Diálogo Social

Nas últimas décadas, a participação das mulheres no diálogo social tem aumentado e, consequentemente, as mulheres têm sido mais ativas em trazer para primeiro plano da agenda as questões da igualdade de género.

Para salvaguardar esta tendência, é importante que as questões de género estejam nas prioridades das agendas destas instituições.

Por exemplo, na **Grécia**, o Conselho Económico e Social tripartido aconselha o governo e os parceiros sociais na promoção dos princípios da igualdade de tratamento e não discriminação, e incentiva o diálogo com as organizações representativas.

Em **Espanha**, o Conselho Económico e Social tripartido (*Consejo Económico y Social*, CES) tem tratado da implementação das disposições nas convenções coletivas em matéria de igualdade. Estes organismos são geralmente iniciados pelos governos para “funcionar como órgãos consultivos e de consulta para a sua política e legislação ... mais do que promover e monitorizar as disposições sobre igualdade de oportunidades nas convenções coletivas”.

Fonte: <http://www.eurofound.europa.eu>.

2. O caminho a seguir

A participação das mulheres e a igualdade de género pode ser melhorada nos processos de diálogo social através de diferentes formas:

- ▶ Os países devem ratificar e implementar de forma efetiva as convenções chave da OIT que tratam da igualdade de género, que são, em particular, as Convenções (Nº 100) e (Nº 111);
- ▶ Mecanismos como quotas e a nomeação de responsáveis pela área da igualdade devem ser postos em prática para aumentar a representação das mulheres nas instituições de diálogo social nacionais, nos sindicatos e nas organizações de empregadores;
- ▶ As competências devem ser desenvolvidas através da formação e educação das mulheres, para lhes fornecer as ferramentas para participarem efetivamente no diálogo social;
- ▶ Desenvolver a capacidade dos parceiros sociais e dos seus representantes na igualdade de género e na integração da perspetiva de género;
- ▶ As vantagens da igualdade de género e da não discriminação no mundo do trabalho devem ser defendidas através da educação e de campanhas nos media.

VII



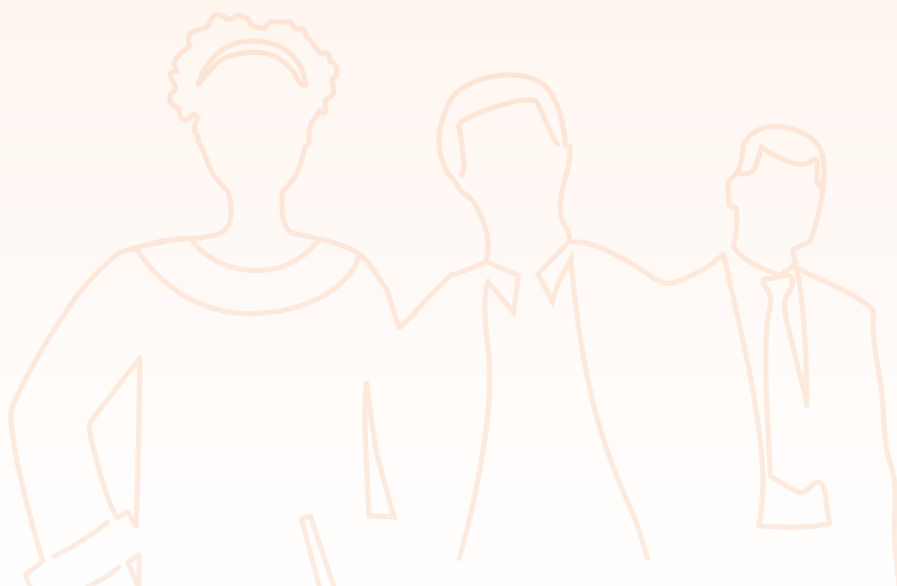
Fontes e leituras suplementares

- ▶ ILO. 2009. *Gender equality at the heart of decent work*, Report VI, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009.
- ▶ ILO. 2009. *Social Dialogue at work: Voices and choices for women and men*, Bureau for Gender Equality (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Gender Equality and Social Dialogue: An Annotated Bibliography*, Social Dialogue Sector (Geneva).
- ▶ Breneman-Pennas, T.; Rueda Catry, M. 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch, Paper No. 16, DIALOGUE (Geneva, ILO).
- ▶ Briskin, L.; Muller, A. 2011. *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*, DIALOGUE (Geneva, ILO).

SEÇÃO VIII

O diálogo social e os direitos fundamentais no trabalho

O diálogo social e o tripartismo são caminhos essenciais para a promoção efetiva da realização dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (PDFT). Onde estão disponíveis empregos, existe proteção social e o diálogo social é uma realidade, as perspectivas para o exercício dos PDFT são muito mais fortes. A promoção dos PDFT é um fator que subjaz a um diálogo social bem-sucedido. Por sua vez, a participação e a consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores no estabelecimento de normas, bem como na supervisão de processos e em atividades destinadas a melhorar a aplicação das normas, são chaves para a realização dos PDFT em todas as regiões do mundo.



Os princípios e direitos fundamentais no trabalho (PDFT) resultam da Constituição da OIT e estão consagrados nas oito convenções fundamentais da Organização: a Convenção (Nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, de 1948, a Convenção (Nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949, a Convenção (Nº 29) relativa ao Trabalho Forçado, de 1930, a Convenção (Nº 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, de 1957, a Convenção (Nº 138) sobre a Idade Mínima, de 1973, a Convenção (Nº 182) sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999, a Convenção (Nº 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951, e a Convenção (Nº 111) sobre não Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958.

A Declaração da OIT de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (PDFT) e o seu acompanhamento²⁸ lembra que os Estados membros têm a obrigação de respeitar e promover os PDFT mesmo que não tenham ratificado as convenções pertinentes. Um maior reconhecimento da importância desses princípios e direitos foi feito no Pacto Global para o Emprego, que realça que “respeitar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, promovendo a igualdade de género e encorajando a voz, a participação e o diálogo social são fundamentais para a recuperação e o desenvolvimento”. Além disso, a promoção do diálogo social e a garantia de direitos no trabalho constituem dois dos quatro objetivos estratégicos da OIT, que sustentam a Agenda do Trabalho Digno.

O diálogo social e o tripartismo são caminhos críticos para a promoção da efetiva realização dos PDFT. Onde existem empregos disponíveis, a proteção social funciona e o diálogo social é uma realidade, as perspetivas para o exercício dos PDFT são muito mais fortes. A promoção dos PDFT é um fator que subjaz a um diálogo social bem-sucedido. Por sua vez, a participação e consulta dos empregadores e dos trabalhadores no estabelecimento de normas, bem como na supervisão de processos e em atividades destinadas a melhorar a aplicação das normas, são fundamentais para a realização dos PDFT em todas as regiões do mundo.

Liberdade sindical – A liberdade sindical e o efetivo reconhecimento do direito de negociação coletiva são condições prévias centrais para

²⁸ Versão em língua portuguesa disponível em: http://www.dgert.mtss.gov.pt/conteudos%20de%20ambito%20geral/oit/doc_oit/oit_declaracao.pdf

o diálogo social e o progresso da agenda do trabalho digno. São vitais por permitir aos empregadores e aos trabalhadores estabelecerem e participarem nas organizações por si escolhidas, e para agirem como atores independentes e legítimos na cena do diálogo social, ao lado do governo. A existência de um diálogo social significativo entre partes independentes constitui uma contribuição fundamental para a elaboração de sólidas políticas económicas e sociais, incluindo sobre emprego e proteção social, que tenham em consideração os interesses e as necessidades de todos os intervenientes na economia (ver Capítulo III da Parte I do Guia).

Diálogo social e direitos dos trabalhadores nas zonas de processamento de exportação do Sri Lanka

Em 2009, a OIT lançou um projeto de cooperação técnica para a promoção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho no Sri Lanka. O projeto tem ajudado os mandantes tripartidos a fazer progressos significativos no sentido de um maior cumprimento da legislação laboral em zonas de processamento de exportação (ZPE).

Numa primeira fase, o projeto capacitou 4.200 gestores e trabalhadores das ZPE sobre os direitos fundamentais no trabalho e apoiou a organização de empregadores no estabelecimento de uma Rede de Recursos Humanos, que atingiu 400 membros, em menos de um ano. Com o projeto de assistência técnica, os constituintes tripartidos adotaram, também, um conjunto de medidas legais e práticas para o exercício e o respeito dos direitos fundamentais no trabalho, incluindo a liberdade sindical. Isto levou à criação de centros de facilitação de sindicatos nas ZPE onde os trabalhadores e os seus representantes podem reunir-se e conduzir as suas atividades.

Os centros estão localizados nas três maiores zonas do Sri Lanka, onde está concentrada 61 por cento da mão de obra, que é constituída em grande parte por jovens mulheres. Foi alcançado um acordo tripartido para aumentar as coimas por práticas laborais injustas e o Ministério do Trabalho emitiu uma circular para melhorar a aplicação da lei sobre a realização de referendos. O projeto tem apoiado igualmente o Ministério nos seus esforços para fortalecer os seus serviços de inspeção do trabalho e de aplicação da lei.

Fonte: ILO. 2013. *Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013, para. 331.²⁹

²⁹ Versão em língua portuguesa disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit102_rel6_dialogo_social.pdf

Luta contra a discriminação – O diálogo social e tripartismo são ferramentas com elevado potencial na luta contra todas as formas de discriminação no emprego e no trabalho. Através de seu envolvimento na formulação de políticas sociais e de emprego, os parceiros sociais podem ajudar a encontrar caminhos para que todos - independentemente do sexo, raça, nacionalidade ou deficiência, entre outros motivos - gozem de iguais oportunidades de sucesso no local de trabalho.

Em particular, a redução das diferenças salariais (*pay gap*) no mundo do trabalho requer políticas ativas do trabalho conduzidas pelos governos, a ação dos parceiros sociais e o reconhecimento de que a disparidade salarial existe em várias dimensões. De qualquer modo, em muitos países, os mecanismos institucionais, incluindo processos de diálogo social tripartido, necessitam ainda de ser estabelecidos ou reforçados para permitir progressos nas áreas da igualdade de oportunidades e de tratamento. Promover as mulheres em posições de tomada de decisão e a diversidade nas estruturas das organizações de trabalhadores e de empregadores e nas instituições do diálogo social ajudará a avançar o objetivo da igualdade.

Abolição do trabalho forçado – O trabalho forçado é um problema mundial que afeta muitos países no mundo. A maior parte do trabalho forçado encontra-se nos países em desenvolvimento, frequentemente na economia informal, e em regiões isoladas com infraestruturas precárias em que a inspeção do trabalho e a aplicação da lei são frágeis. A erradicação do trabalho forçado coloca uma série de questões, que requerem diferentes respostas. As soluções só podem ser encontradas através de políticas e programas integrados, que combinem a aplicação da lei com medidas proativas de prevenção, proteção e capacitação daqueles que estão em risco de trabalho forçado na defesa dos seus próprios direitos.

O diálogo social e as consultas tripartidas podem trazer resultados tangíveis e duradouros nestas áreas, como ficou demonstrado pelas experiências de muitos países. O envolvimento tripartido pode gerar o necessário consenso sobre os meios para prevenir e remediar formas modernas de trabalho forçado. O desafio é encontrar os meios adequados, através de planos de ação nacionais ou outros mecanismos de implementação, e levar os grupos tripartidos a examinar em conjunto as razões subjacentes a práticas de trabalho coercitivas, e a analisar a necessidade de regras e regulações a par de mecanismos de monitorização apropriados.

As iniciativas para promover o diálogo nestas áreas são também tomadas ao nível mais global. Por exemplo, em novembro de 2008, a Rede Internacional Global de Sindicatos e os membros corporativos da Confederação Internacional das Agências Privadas de Emprego lançaram um diálogo social a nível mundial para alcançar condições justas para as empresas de trabalho temporário, nomeadamente para evitar a concorrência desleal por parte de agências fraudulentas e combater o tráfico humano. As duas partes expressaram o seu apoio ao estabelecimento de um quadro de regulação adequado para aquelas empresas.

Cada vez mais, na abordagem das questões complexas de trabalho forçado, os constituintes tripartidos da OIT precisam de reunir os seus esforços.



Peru – instituição tripartida permanente contra o trabalho forçado

Um estudo realizado pela OIT e pelo Ministério do Trabalho e do Emprego do Peru, em 2004, confirmou a existência de trabalho forçado na extração ilegal de madeira na região tropical amazónica. O estudo estimou que havia cerca de 33 mil vítimas, na sua maioria povos indígenas. Pouco tempo depois, com o apoio da OIT, o governo deu início à elaboração de um plano de ação nacional para combater o trabalho forçado, através de um processo conduzido pelo Ministério do Trabalho e do Emprego envolvendo a participação de um vasto leque de atores do setor público, de instituições da sociedade civil e de peritos.

Em janeiro de 2007, foi criada a Comissão Nacional Tripartida permanente contra o Trabalho Forçado, para coordenar as políticas e ações a nível nacional e regional. O Plano Nacional de Combate ao Trabalho Forçado foi lançado oficialmente pelo Presidente García a 1 de maio de 2007.

As realizações decorrentes dos esforços nacionais incluem a criação de uma divisão contra o tráfico de seres humanos na Polícia Nacional, a inclusão de questões relativas ao trabalho forçado no currículo do Ministério da Educação, a introdução de sanções pesadas para a extração ilegal de madeira, a elaboração de uma estratégia de comunicação sobre o trabalho forçado, e a formação alargada de funcionários públicos e das principais partes interessadas.

Com o apoio da OIT, a Comissão Nacional contra o Trabalho Forçado aprovou o Plano Nacional, 2013-2017, no qual prestou maior atenção aos seguintes setores: exploração de madeira na Amazônia, mineração informal e trabalho doméstico.

Fonte: ILO. 2009. The cost of coercion, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009, para. 189.³⁰

A luta contra o trabalho infantil – a principal obrigação de eliminar o trabalho infantil cabe aos Estados membros e, desde a sua criação, ao Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) da OIT, que se tem focalizado na construção de apropriação nacional tripartida e sustentabilidade. As organizações de empregadores e de trabalhadores têm sido pioneiros históricos na promoção de normas internacionais do trabalho, inclusive sobre proibição e eliminação do trabalho infantil. No entanto, para que o diálogo social contribua para a eliminação do trabalho infantil, não apenas através do desenvolvimento de políticas, mas também da ação no local de trabalho e da negociação coletiva, o Estado deve incentivar relações bilaterais construtivas entre empregadores e sindicatos.³¹

O governo é responsável pela criação de um clima civil e político estável – e de um quadro jurídico – que permita organizações de trabalhadores e de empregadores autônomas, a funcionar livremente, sem interferências ou receios de represálias. Além disto, o governo deve organizar consultas tripartidas para contribuir para a eliminação sustentável e de longo prazo do trabalho infantil em todo o mundo – consultas, em especial, sobre planos de ação nacionais sobre trabalho infantil e sobre a determinação nacional de que as piores formas de trabalho infantil serão proibidas a menores de 18 anos. A integração do diálogo social e de uma mais forte compreensão das relações de trabalho para as suas políticas e ações sobre o trabalho infantil constitui um dos principais objetivos da OIT.

Para prosseguir esse objetivo, é necessária uma abordagem multifacetada – global, nacional, setorial e local – para apoiar os parceiros sociais. A

³⁰ Disponível em português em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorioglobal_2009.pdf

³¹ Ver Convenção (Nº 98) da OIT, Art 4.

nível nacional, é necessário que os governos, os sindicatos nacionais e as confederações de empregadores se envolvam num diálogo nacional tripartido, que pode precisar de apoio para a criação e funcionamento de comités nacionais sobre trabalho infantil, no desenvolvimento de declarações bipartidas dos parceiros sociais e, quando apropriado, para as suas estruturas locais. O IPEC apoiou o estabelecimento de planos nacionais de ação em 64 países, de unidades de trabalho infantil nos ministérios do trabalho e, em cooperação com ACTRAV e com ACT/EMP, de comités nacionais tripartidos. O programa já formou 217 pontos focais para o trabalho infantil nos centros sindicais nacionais, incluindo em quase todos os centros nas Américas e na Ásia (*junho de 2013*).

A introdução, em 2001 da abordagem do Programa de tempo-limite (PTL), tal como solicitado na Convenção (Nº 182) da OIT, deu ainda maior destaque ao princípio de apropriação nacional. O PTL deixou claro que uma ação abrangente contra o trabalho infantil exige uma política múltipla, intervenções do programa e a integração das preocupações do trabalho infantil nas prioridades de desenvolvimento dos Estados membros ao nível macro da política de desenvolvimento socioeconómico. Isto tem exigido apoiar o reforço das capacidades institucionais e tripartidas nacionais para integrar e transversalizar as principais preocupações com o trabalho infantil nas agendas ministeriais para além das dos ministérios do trabalho, incluindo os ministérios do planeamento, educação, saúde e bem-estar social e em programas e orçamentos relevantes.

O Plano de Ação Global da OIT, de 2006, sobre a eliminação do trabalho infantil exigiu um compromisso político explícito para projetar e colocar em prática, em 2008, medidas com prazos adequados para eliminar as piores formas de trabalho infantil. Em alguns casos, os parceiros tripartidos impulsionaram o processo do plano nacional de ação, por exemplo, no Benin e no Senegal, durante 2012, e, no Burkina Faso, atores-chave pressionaram para a adoção do plano de ação após a conclusão dos projetos IPEC. O Plano de Ação Global de 2010, que incorpora o Roteiro aprovado na Conferência Mundial do Trabalho Infantil de Haia, enfatiza sobre a ligação dos planos de ação nacionais às respostas políticas públicas dirigidas às causas do trabalho infantil (incluindo a educação, a proteção social, a juventude, emprego e os esforços para promover o trabalho digno para os adultos).



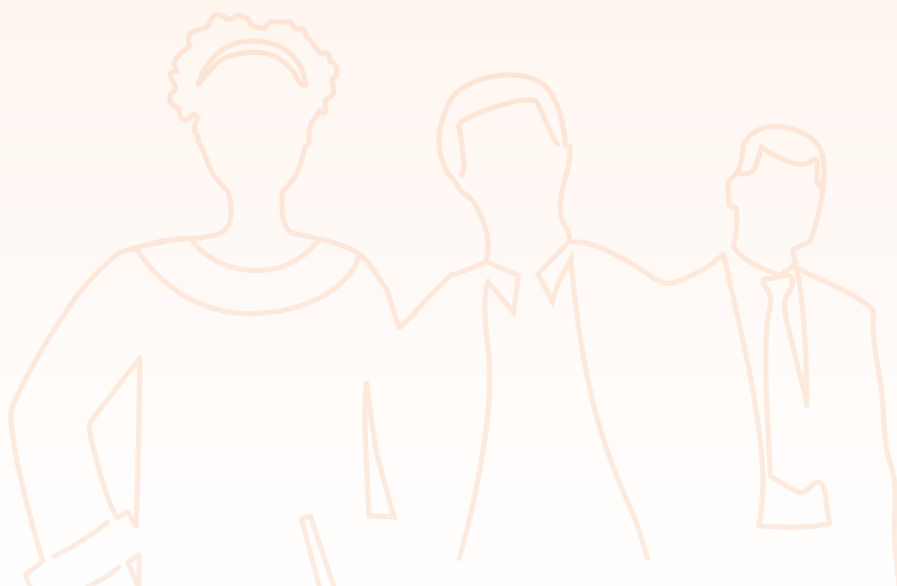
Fontes e leituras suplementares

- ▶ ILO. 2009. *The cost of coercion, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009.
- ▶ ILO. 2012. *Fundamental principles and rights at work: From commitment to action*, Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization and the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012.
- ▶ ILO DECLARATION website: <http://www.ilo.org/declaration>.
- ▶ ILO IPEC website: <http://www.ilo.org/ipec>.
- ▶ ILO STANDARDS Department: <http://www.ilo.org/global/standards>.

SECÇÃO IX

O diálogo social e a transição para uma economia verde

A estreita cooperação e o diálogo entre o governo e os parceiros sociais é fundamental para o sucesso da transição para uma economia verde. Um efetivo diálogo social é necessário para garantir que as políticas ambientais e de emprego e as estratégias de desenvolvimento sejam coerentes e sustentáveis.



A mudança climática e a degradação dos recursos naturais estão entre os maiores desafios globais do século XXI. Para superar as ameaças que as mudanças climáticas impõem às sociedades e às economias é crucial uma mudança para uma economia sustentável, de baixo carbono e eficiente em termos de recursos.

A transição para uma economia verde implica mudanças fundamentais na produção e consumo a todos os níveis, o que levará à criação, destruição e reafetação de empregos. A noção de uma “**transição justa**”, que tem sido cada vez mais utilizada no debate sobre as mudanças climáticas, baseia-se na ideia de que a transição para uma economia verde, de baixo carbono tem de ser inclusiva, e é inevitável que o emprego e os custos sociais sejam partilhados por todos.

Uma estreita cooperação e diálogo entre governos e parceiros sociais é central para o sucesso da transição para uma economia verde. O diálogo social é a chave da elaboração de medidas eficazes que atenuem o impacto das alterações climáticas e criem empregos e empresas sustentáveis. É também um instrumento válido para analisar os efeitos sobre a competitividade, o emprego e a coesão social das políticas relativas às mudanças climáticas. Um efetivo diálogo social é necessário para garantir que as políticas ambientais, de emprego e as estratégias de desenvolvimento sejam coerentes e sustentáveis.



Índia – Grupo de trabalho multilateral sobre mudanças climáticas e empregos verdes

Nível: Nacional

Atores: Governo, trabalhadores, empregadores e outros grupos de interesse

Processo: Formal

O Grupo de Trabalho Multilateral sobre Mudanças Climáticas e Empregos Verdes na Índia foi criado em 2009 sob a liderança do Ministério do Trabalho e do Emprego, com o apoio da OIT.

O grupo de trabalho tem como objetivo reunir representantes de vários órgãos do governo, organizações de trabalhadores e de empregadores, institutos de investigação e outros grupos da sociedade civil para tratar das questões de emprego, mercado de trabalho e políticas e estratégias ambientais. O grupo de trabalho procura promover a conscientização sobre os empregos verdes e o diálogo entre uma série de instituições, e assim congrega um amplo apoio a uma transição justa para uma economia mais sustentável, oferecendo assistência no sentido de melhorar a coordenação e a coerência política entre órgãos e ministérios.



África do Sul – Comissão Nacional para a Mudança Climática (NCCC)

Nível: Nacional

Atores: Governo, trabalhadores, empregadores e outros grupos de interesse

Processo: Formal

A NCCC foi fundada em 1994 e aconselha o governo sobre as mudanças climáticas. Em 2011, foi assinado pelo governo, os parceiros sociais e outras partes interessadas, o Pacto Economia Verde (*Green Economy Accord*), iniciando uma “Parceria verde”, que está empenhada em construir e expandir esta economia. O Pacto é uma das parcerias sociais mais abrangentes sobre o desenvolvimento da economia “verde” no mundo, e tem como objetivo criar 300 mil postos de trabalho nessa economia nos próximos dez anos. Contém compromissos para cada uma das partes, bem como um mecanismo de monitorização e avaliação para garantir que os objetivos do Pacto sejam tidos em conta.

Fontes:

- ♦ ILO. 2011. *Green Jobs Programme for Asia and the Pacific*, Background Brief No. 1 – August 2011 (Regional Office for Asia and the Pacific).
- ♦ ILO. 2012. *Social dialogue for sustainable development: A review of national and regional experiences* (Geneva).
- ♦ ILO. 2012. *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy* (Geneva).

Os Conselhos Económicos e Sociais (CES) e instituições similares podem desempenhar um importante papel no debate sobre a “ecologização” da economia. Os CES reúnem representantes de governos, trabalhadores, empregadores e outras as partes interessadas para avaliar e debater ideias sobre políticas públicas em matérias sociais e económicas, que incluem o emprego e as questões ambientais. Tendo em conta o seu mandato e as suas tarefas essenciais, os CES podem garantir que as suas recomendações incluem iniciativas e medidas dos parceiros sociais sobre políticas ambientais, desenvolvimento sustentável e acesso a trabalho digno.



França – O Conselho Económico, Social e Ambiental (CESE)

Nível: Nacional

Atores: Trabalhadores, empregadores e outros grupos de interesses

Processo: Formal

O Conselho Económico, Social e Ambiental (CESE) considera que a transição energética deve ser uma resposta aos atuais desafios climáticos, ecológicos, económicos e sociais. Esta transição exige um envolvimento pró-ativo, a fim de alcançar uma sociedade de baixo carbono, eficiente em termos energéticos, que só uma forte vontade política poderá criar.

O CESE apresentou as suas recomendações sobre transição energética e eficiência em dois relatórios:

- A transição energética: 2020-50 – um futuro a construir, um caminho a percorrer;
- Eficiência energética: uma reserva de poupança, uma meta prioritária.

As recomendações do CESE para a transição energética (2020-50) fundamentam-se nos seguintes pontos:

- A transição energética apoia o desempenho social e económico;
- A redefinição da combinação de diferentes energias;
- A mobilização das partes interessadas e métodos para enfrentar o desafio climático;
- O desenvolvimento de um roteiro para a promoção e desenvolvimento da inovação.

As metas da eficiência energética implicarão:

- A nível da comunidade, que o objetivo de redução de 20 por cento de poupança de energia, até 2020, se torne vinculativo;
- A nível nacional, que as políticas públicas de eficiência energética façam parte de uma visão de longo prazo, baseada nas realizações do Fórum do Ambiente Grenelle, e que evitem que sejam dados sinais errados, que possam afetar de forma adversa o progresso.

As propostas do CESE sobre eficiência energética são construídas sobre os seguintes temas:

- Edifícios residenciais e do setor de serviços;
- Escassez de combustíveis;
- Indústria e agricultura;
- A situação particular dos departamentos ultramarinos.

Fonte: <http://www.lecese.fr>. *Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy* (Geneva).



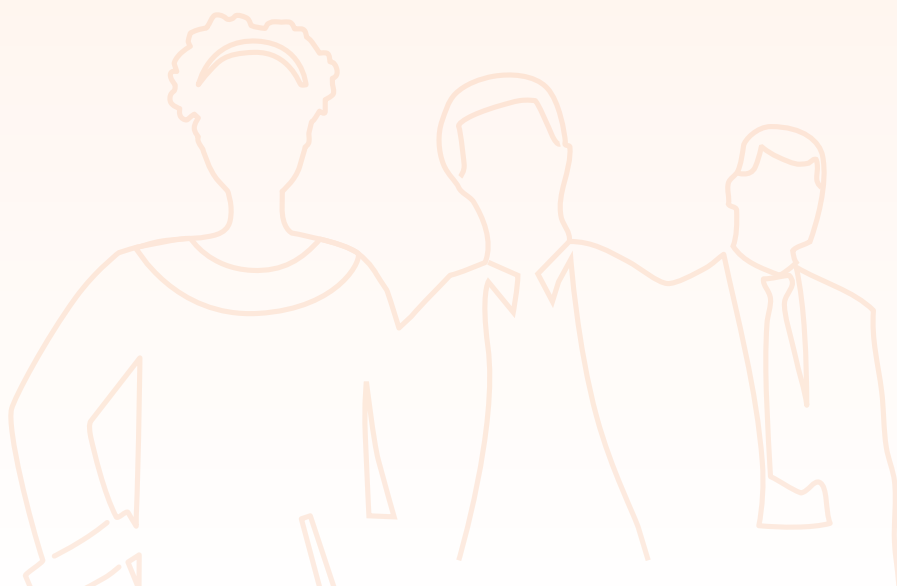
Fontes e leituras suplementares

- ▶ ILO. Green Jobs Programme (Geneva).
- ▶ ILO. 2010. “Climate change and labour: The need for a ‘just transition’”, in *International Journal of Labour Research*. Vol. 2, No. 2. (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Social dialogue for sustainable development: A review of national and regional experiences* (Geneva).
- ▶ ILO/OECD. 2012. *Sustainable development, green growth and quality employment: Realizing the potential for mutually reinforcing policies*, Background paper for the Meeting of G20 Labour and Employment Ministers, Guadalajara, 17–18 May 2012.
- ▶ Olsen, L. 2009. *The Employment Effects of Climate Change and Climate Change Responses: A Role for International Labour Standards?* Global Union Research Network, Discussion Paper No. 12 (Geneva, ILO).

SEÇÃO X

O diálogo social e o direito do trabalho

O diálogo social é um instrumento eficaz de promoção do direito do trabalho, o qual, ao mesmo tempo que assegura relações de trabalho construtivas e garante condições dignas de trabalho aos trabalhadores, também oferece aos empregadores suficiente previsibilidade e clareza para que possam planejar e gerir as suas atividades. A experiência da OIT mostra que as reformas da legislação do trabalho que têm sido arquitetadas através de um efetivo processo de consulta tripartida revelam-se mais sustentáveis, uma vez que tomam em consideração o complexo conjunto de interesses em jogo no mercado de trabalho.



Entre todos os temas abordados no mundo do trabalho, nenhum pode talvez refletir melhor os princípios do tripartismo e do diálogo social do que o direito do trabalho. O direito do trabalho incide sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores no local de trabalho, a regulação da relação de emprego, e a criação de um ambiente propício à criação de emprego, de relações de trabalho harmoniosas e de empresas sustentáveis. Como tal, é o cerne das preocupações dos atores do mercado de trabalho e dos governos.

O diálogo social é um instrumento eficaz para a promoção de leis do trabalho, as quais ao mesmo tempo que asseguram relações de trabalho construtivas e garantem aos trabalhadores condições de trabalho dignas, oferecem também aos empregadores a suficiente previsibilidade e clareza para planearem e gerirem as suas atividades.

No contexto da globalização em curso e da persistente crise económica e de emprego, numerosos países em todo o mundo têm-se empenhado num processo de reforma do direito do trabalho. Em muitos casos, as reformas são adotadas para restaurar a competitividade, estimular o crescimento económico e atrair o investimento (estrangeiro). Noutros casos, visam reforçar o quadro legal sobre diálogo social e aumentar o respeito pelos direitos de liberdade sindical. Noutros casos ainda, os dois objetivos são visados.³² Seja qual for o objetivo da reforma, o diálogo social é necessário, uma vez que ajuda a assegurar reformas da legislação laboral equilibradas, que tomem em consideração as necessidades de proteção e segurança dos trabalhadores e de flexibilidade das empresas.

A OIT tem um mandato constitucional para ajudar os Estados membros na construção do seu quadro legal.³³ Ao fazê-lo, a OIT procura promover a participação dos parceiros sociais em todo o processo de reforma do direito do trabalho. Isto reflete a centralidade que a OIT atribui aos princípios do diálogo social e do tripartismo. Além de estar em linha com o estipulado na Recomendação (Nº 113) relativa a Consultas (Níveis Industrial e Nacional), de 1960, que incentiva as autoridades públicas a *“...procurarem obter as opiniões, o conselho e a assistência das organizações de empregadores e de trabalhadores de forma adequada,*

³² ILO. 2013. *Recurrent discussion on the strategic objective of social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Report VI, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.

³³ Art. 10, para. 2 (b) da Constituição da OIT.

em relação as assuntos tais como – (i) a preparação e a implementação de leis e regulamentos que afetam os seus interesses”.

A experiência da OIT mostra que reformas da legislação laboral desenvolvidas através de um efetivo processo de consulta tripartida, envolvendo as organizações de trabalhadores e empregadores, enquanto atores reais do mercado trabalho, em conjunto com os órgãos governamentais relevantes, provaram ser mais sustentáveis, uma vez que tomam em consideração o conjunto complexo de interesses em jogo no mercado de trabalho. Além disso, podem garantir o equilíbrio entre as exigências do desenvolvimento económico e as necessidades sociais. Inversamente, reformas da legislação laboral impostas, sem consultas eficazes, encontram, muitas vezes, não só resistência por parte dos atores do mercado de trabalho, mas também, e mais importante, faltar-lhes-á legitimidade e apoio e, conseqüentemente, enfrentarão problemas na fase de implementação.

O desenvolvimento de um quadro legal sólido requer ser baseado num amplo diálogo que, garanta o apoio e a apropriação, bem como uma efetiva aplicação das disposições legislativas. A este respeito, é importante que a consulta dos parceiros sociais se dê no início do processo e tenha lugar em cada fase de desenvolvimento da legislação do trabalho. As consultas podem ocorrer através de órgãos centrais, comissões especializadas ou procedimentos *ad hoc*, ou de uma combinação de todos estes canais. Podem também ter lugar de uma maneira mais informal.

Seja qual for o canal escolhido para a consulta, a experiência da OIT mostra que um pré-requisito fundamental para um processo de diálogo social eficaz é o conhecimento técnico dos parceiros sociais sobre as matérias relacionadas com a legislação do trabalho. Nesse sentido, uma das prioridades da OIT e de muitos Estados membros é o reforço das capacidades e dos conhecimentos técnicos dos parceiros sociais no domínio da legislação do trabalho, que lhes permita desempenhar um papel efetivo no processo de desenvolvimento e reforma da legislação laboral. Isto inclui, em particular, o envolvimento dos parceiros sociais em cursos de formação e em consultas organizadas pela OIT sobre legislação do trabalho, tanto a nível nacional como no CIF-OIT em Turim. O apoio da OIT também é canalizado através da produção

e disseminação de resumos de políticas, manuais, guias e outros documentos de política produzidos pela OIT.

O exemplo a seguir mostra o envolvimento do diálogo social tripartido na conceção e implementação de reformas da legislação laboral.

Reforma da lei do Trabalho através do diálogo social em França

Em setembro de 2012, logo após as eleições presidenciais e parlamentares, o governo francês apelou a uma reforma do mercado de trabalho através do diálogo social para combater o aumento do desemprego e restaurar a competitividade das empresas.

Após quatro meses de intensas negociações, a 11 de janeiro de 2013, os parceiros sociais chegaram a um compromisso e assinaram um acordo interprofissional nacional “para um novo modelo económico e social promotor da competitividade e da segurança no emprego”.

Este acordo foi assinado por três sindicatos representativos (a Confederação Francesa Democrática do Trabalho (CFDT), a Confederação Francesa dos Trabalhadores Cristãos (CFTC), a Confederação Francesa dos Profissionais e Quadros – Confederação Geral dos Profissionais e do Pessoal de Gestão (CFE- CGC)), e por três organizações de empregadores (Movimento das Empresas de França (MEDEF), Confederação Geral das Pequenas e Médias Empresas (CGPME), e a federação que representa os artesãos independentes – União Profissional Artesanal (UPA). Porém, os dois outros sindicatos representativos (a Confederação Geral do Trabalho (CGT) e a Confederação Geral do Trabalho-*Force Ouvrière* (CGT-FO)), opuseram-se ao conteúdo do acordo e recusaram-se a assiná-lo.

O acordo tenta encontrar um equilíbrio entre uma maior flexibilidade para os empregadores e direitos adicionais para os trabalhadores, com vista a garantir o emprego e a transição dos trabalhadores entre empregos.

As medidas propostas para garantir direitos adicionais aos trabalhadores e maior segurança no emprego incluem:

- ▶ O alargamento dos regimes complementares de saúde para trabalhadores;
- ▶ Novos direitos sobre prestações de desemprego;
- ▶ Desincentivos a contratos temporários de curta duração;
- ▶ O acesso mais fácil à formação profissional através da criação de contas individuais de formação.

Simultaneamente, o acordo introduz flexibilidade para as empresas, nomeadamente através das seguintes medidas:

- ▶ Possíveis derrogações à duração do tempo de trabalho e às normas salariais para salvaguardar os postos de trabalho através de acordos coletivos de empresa;
- ▶ Novo procedimento para implementar os despedimentos coletivos;
- ▶ Reforço e facilitação de mobilidade dos trabalhadores durante as reestruturações;
- ▶ Racionalização dos conflitos individuais de trabalho.

Embora o governo não tomasse parte na negociação, agiu como uma força motriz ao convidar as partes para a mesa da negociação, distribuindo um documento de orientação e definindo um prazo para se chegar a um acordo. O governo saudou o acordo, considerou-o um sucesso do diálogo social e comprometeu-se a incluí-lo no código de trabalho, sem alterar o seu conteúdo. Em resultado, a 14 de junho de 2013, a lei francesa para a reforma do mercado de trabalho (referida como a lei para a segurança do emprego ou “*Loi de Sécurisation de l'Emploi*” foi promulgada.



Leituras suplementares

- ▶ ILO. 2012. *Services by Employers' Organizations – A global overview of services in the field of labour law* (ACT/EMP No. 62) (Geneva, ILO).

PRÓXIMAS ETAPAS

Este guia procurou explicar o que é o diálogo social nacional tripartido; quem pode com ele beneficiar; quem deve participar nele, e apresentou uma variedade de questões práticas que devem ser abordados na criação ou renovação de instituições de DSNT.

Para os membros da OIT, que agora desejam continuar, as próximas etapas podem incluir:

1. *Organizar a consulta entre o governo e os parceiros sociais;*
2. *Procurar o conselho de peritos em relações laborais e em legislação do trabalho;*
3. *Obter informação sobre o funcionamento das instituições tripartidas existentes;*
4. *Estabelecer um processo tripartido para decidir sobre a base legal, o papel, os membros, o mandato e outros arranjos institucionais;*
5. *Procurar ajuda da OIT, se precisar dela.*

Notas

Notas

ANEXOS

ANEXO I	Criação de uma instituição tripartida: proposta de regulamento.....	273
ANEXO II	Convenção (Nº 144) sobre as Consultas Tripartidas relativas às Normas Internacionais do Trabalho, 1976	278

ANEXO I

Criação de uma instituição tripartida: proposta de regulamento



Fonte:

Lecuyer, N. 2003. *Guide for Secretariats of National Tripartite Consultation Bodies in English-speaking African Countries* (R. Pritzer ed.), InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, African Regional Labour Administration Centre (Harare, ILO).



PROJETO DE REDAÇÃO DE UM INSTRUMENTO – EXEMPLO

Criação do Conselho

1. Um órgão tripartido é estabelecido, designado como ... (por exemplo, Conselho Consultivo do Trabalho, ou similar), referido no presente regulamento como o “Conselho”.

O papel e mandato

2. O Conselho atuará como um órgão consultivo independente. O seu papel é aconselhar o Governo, através do Ministério do Trabalho, sobre as matérias descritas nas secções abaixo.
3. O mandato do Conselho compreende as seguintes tarefas:
 - a. considerar e dar parecer sobre qualquer proposta de legislação que afete o trabalho, o emprego, as relações de trabalho ou as condições de trabalho, antes de ser apresentada ao parlamento;
 - b. considerar e quaisquer medidas de política que se enquadrem no âmbito do Ministério do Trabalho;
 - c. aconselhar o ministro sobre quaisquer outros assuntos relacionados com emprego de trabalhadores, relações de trabalho ou organizações de empregadores ou de trabalhadores que lhe tenham sido presentes pelo Ministro;
 - d. considerar e dar parecer sobre a ratificação e implementação no país de quaisquer normas internacionais do trabalho, incluindo

convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho;

- e. considerar e dar parecer sobre propostas ou matérias a serem discutidas na Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, matérias que podem ser levantadas em relatórios a serem apresentados à Organização Internacional do Trabalho, ou questões abordadas por outras conferências regionais ou internacionais tripartidas.
4. O Conselho pode, também, por sua própria iniciativa, realizar estudos sobre questões socioeconômicas, discutir a formulação e implementação da política nacional respeitante ao trabalho e aos assuntos econômicos e sociais, e apresentar um relatório ao Ministro do Trabalho e a outros ministros relevantes sobre tal discussão.

Composição

5. O Conselho será composto por:
- a. Ministro do Trabalho ou uma pessoa designada por ele ou ela, que presidirá ao Conselho;
 - b. Membros nomeados pelo Ministério do Trabalho, pelo Ministério das Finanças, pelo Ministério do Comércio e Desenvolvimento, pelo Ministério da Justiça, pelo Ministério da Agricultura, etc;
 - c. Membros nomeados pelas organizações mais representativas dos empregadores;
 - d. Membros nomeados pelas organizações mais representativas dos trabalhadores.

(Nota: Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores devem ser em número igual.)

6. Na nomeação dos representantes deve ser levado em conta a inclusão no Conselho de uma percentagem adequada de membros do sexo feminino.
7. O Conselho deverá ter “um vice-presidente dos empregadores e um vice-presidente dos trabalhadores, nomeados, respetivamente, de entre os membros empregadores e trabalhadores” do Conselho.

8. Cada membro do Conselho terá um suplente, que deve, na ausência do membro efetivo, substituí-lo, gozando dos mesmos direitos e exercendo as mesmas funções que o membro efetivo.
9. Os membros efetivos e os suplentes serão nomeados pelo Ministro do Trabalho e os seus nomes e mandatos publicados no Diário Oficial.

Mandato

10. Os membros são nomeados por um mandato de três anos. Permanecem em funções até se demitirem ou serem reconduzidos ou substituídos. Em caso de vaga, o cargo será preenchido de acordo com os procedimentos definidos para tal nomeação.

Consultores, especialistas

11. O presidente pode, após consulta ao Conselho, convidar peritos e consultores para uma reunião do Conselho para que expressem os seus pontos de vista e opiniões enquanto especialistas sobre assuntos específicos. Estes peritos não terão direito de voto.

Reuniões e agenda

12. O Conselho de Administração reúne regularmente, pelo menos uma vez em cada três meses. Poderá reunir-se em sessão extraordinária mediante pedido apresentado ao presidente por metade dos membros do Conselho.
13. O secretário convocará as reuniões do Conselho, a pedido do presidente ou de um dos vice-presidentes. Os membros do Conselho devem ser notificados com, pelo menos, 15 dias de antecedência da reunião.
14. A agenda da reunião deverá ser elaborada pelo secretário, após consulta ao presidente e aos vice-presidentes.

Quorum

15. O *quorum* será constituído por X membros, dos quais deve haver igual número de membros dos empregadores e dos trabalhadores. Se estas condições não forem cumpridas, a reunião deverá ser adiada por pelo menos x dias seguidos.

Tomada de decisão

16. As deliberações do Conselho serão, normalmente, tomadas por consenso. Quando isso não for possível, as decisões serão tomadas por uma maioria simples dos membros presentes com direito a voto.

Comités

17. O Conselho pode, se considerar adequado, estabelecer comités especializados como comissões permanentes ou comissões *ad hoc*. Estes comités devem ser compostos por igual número de membros representativos dos interesses dos empregadores e dos trabalhadores. Os pareceres e decisões destes comités serão apresentados ao Conselho para decisão final.

Secretariado

18. O Conselho terá um secretariado permanente responsável pela preparação das reuniões do Conselho (data, local e agenda) e dos seus comités, organizando-as, redigindo as atas e outros registos das decisões tomadas, supervisionando o seguimento, assumindo a gestão do próprio secretariado, executando serviços de documentação e arquivo, fornecendo informação sobre o órgão e assegurando uma certa relação entre os membros do Conselho.
19. O secretariado permanente será chefiado por um secretário nomeado pelo Ministro de entre os altos funcionários da administração do trabalho. O secretário apoia o/a presidente nas suas funções mas não tem direito a voto. Está sujeito às leis que regem o serviço público. O Governo deve fornecer ao Conselho um número suficiente de funcionários para o desempenho do seu mandato.

Secretariado executivo

20. O Conselho poderá estabelecer um secretariado executivo, que será composto pelo presidente, os vice-presidentes e o secretário.
21. O secretariado executivo:
- a. prepara o programa anual de trabalho para aprovação do Conselho;

- b. monitoriza a implementação do programa anual de trabalho do Conselho de Administração, incluindo os recursos financeiros e de pessoal;
- c. atua em caso de urgência e redige o relatório sobre tais ações para o Conselho no seu conjunto.

Porta-voz

22. O Conselho pode decidir nomear um porta-voz oficial.

Regulamento

23. O Conselho regulará os seus trabalhos da maneira que lhe aprouver.

Formação

24. Devem ser feitas diligências entre o serviço público e os representantes dos empregadores e dos trabalhadores para garantir a formação necessária aos membros do Conselho, bem como ao secretariado.

Orçamento e finanças

25. Os custos de funcionamento do Conselho e do seu secretariado serão suportados pelo governo.

26. Os membros do Conselho, os consultores e os peritos podem ser pagos. Esses honorários e subsídios são determinados pelo Ministro, com a concordância do Ministro das Finanças.

Relatório anual

27. O Conselho, o mais tardar três meses após o fim do exercício financeiro, fornece ao governo, incluindo ao gabinete do presidente e ao parlamento, o relatório anual e as contas auditadas.

Início

28. Este regulamento entra em vigor na data fixada pela Proclamação.

ANEXO II

Convenção (Nº 144) sobre as Consultas Tripartidas relativas às Normas Internacionais do Trabalho, 1976

Preâmbulo

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada para Genebra pelo conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde reuniu a 2 de junho de 1976, na sua 61ª sessão:

Recordando os termos das convenções e recomendações internacionais do trabalho existentes - em particular a Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, de 1948, a Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949, e a Recomendação sobre a Consulta às Escalas Industrial e Nacional, de 1960 -, que afirmam o direito dos empregadores e trabalhadores de constituírem organizações livres e independentes e pedem a tomada de medidas para promover consultas eficazes ao nível nacional entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores, assim como as disposições de numerosas convenções e recomendações internacionais do trabalho que prevêm a consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores sobre as medidas que devem ser tomadas para as fazer vigorar;

Depois de ter examinado a quarta questão na ordem do dia da sessão, intitulada “Criação de mecanismos tripartidos encarregados de promover a execução das normas internacionais do trabalho”, e depois de ter decidido adotar algumas propostas sobre as consultas tripartidas para promover a aplicação das normas internacionais do trabalho;

Depois de ter decidido que estas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional;

adota neste dia 21 de junho de 1976 a convenção seguinte, que será denominada Convenção sobre as Consultas Tripartidas Relativas às Normas Internacionais do Trabalho, 1976:

Artigo 1

Na presente Convenção, o termo **“organizações representativas”** significam as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores que gozem do direito à liberdade sindical.

Artigo 2

1. Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho 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 atividades da Organização Internacional do Trabalho 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

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 efetuarem as consultas.

Artigo 4

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

2. Efetuar-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

1. Os processos visados pela presente Convenção deverão ter como objetivo 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 projetos 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 Organização Internacional do Trabalho;

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 Organização Internacional do Trabalho;

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, efetuar-se-ão consultas em intervalos apropriados, fixados de comum acordo, mas pelo menos uma vez por ano.

Artigo 6

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

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

Artigo 8

1. A presente Convenção obrigará apenas os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registada pelo diretor-geral.
2. Entrará em vigor doze meses após registo, pelo diretor-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

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 diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho 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

1. O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho participará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho 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 diretor-geral chamará a atenção dos Membros para a data da entrada em vigor da presente Convenção.

Artigo 11

O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho 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 atos de denúncia que tiver registado de acordo com os artigos anteriores.

Artigo 12

Sempre que o considere necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho 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

1. No caso de a Conferência adotar 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.

Artigo 14

As versões francesa e inglesa da presente Convenção são igualmente autênticas.

Notas

Notas

Notas

Departamento Governação e Tripartismo
Unidade Diálogo Social e Tripartismo
Organização Internacional do Trabalho (OIT)

4 route des Morillons
CH-1211 Genebra 22 Suíça

tel.: +41 (0)22 799 7035
fax: +41 (0)22 799 8749
e-mail: dialogue@ilo.org
www.ilo.org

ISBN 978-92-2-827996-2



9 789228 279962