

AS REGRAS DO JOGO

Uma breve introdução
às normas internacionais do trabalho

A edição original desta obra foi publicada pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, em Genebra, sob o título “Les Règles du Jeu – Une brève introduction aux normes internationales du travail”

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2005

Traduzido e publicado mediante autorização.

Copyright © da tradução em língua portuguesa 2006

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Tradução: Margarida Robert

Revisão: Gabinete para a Cooperação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Segunda edição – Fevereiro de 2007

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

A opinião expressa 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 a produtos ou processos comerciais, ou a sua omissão, não implica, da parte da Organização Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

Edição/Distribuição:

Gabinete para a Cooperação do

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal

R. Castilho, n.º 24, 5.º Esq. 1250-069 Lisboa

ISBN: 972-8766-11-4

Tiragem: 250 exemplares

Dep. Legal: 241721/06

Impressão: Etigrafe, Lda.

1 As normas internacionais do trabalho: as regras do jogo para a economia mundial	4
Criar uma economia mundial que respeite a justiça social	6
O que são as normas internacionais do trabalho?	12
Como são elaboradas as normas internacionais do trabalho?	14
Como são utilizadas as normas internacionais do trabalho?	18
2 Os temas tratados nas normas internacionais do trabalho	22
Liberdade sindical	24
Negociação colectiva	26
Trabalho forçado	28
Trabalho infantil	30
Igualdade de oportunidades e de tratamento	32
Consultas tripartidas	34
Administração do trabalho	36
Inspeção do trabalho	38
Política de emprego	40
Promoção do emprego	42
Orientação e formação profissionais	44
Segurança do emprego	46
Política social	47
Salários	48
Horários de trabalho	50
Segurança e saúde no trabalho	52
Segurança social	56
Protecção da maternidade	60
Trabalhadores migrantes	62
Trabalhadores marítimos	64
Pescadores	66
<i>Dockers</i>	68
Populações indígenas e tribais	70
Outras categorias particulares de trabalhadores	72
3 Aplicação e promoção das normas internacionais do trabalho	74
Sistema de controlo regular	76
Reclamações	80
Queixas	82
Liberdade sindical	84
Aplicação das convenções não ratificadas	86
Assistência técnica e formação	87
Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho	89
4 Recursos	90
Principais órgãos e documentos da OIT	92
Referências	95

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

1

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

«As regras da economia mundial deveriam ter em vista a melhoria dos direitos, dos meios de subsistência e da segurança das pessoas, das famílias e das colectividades de todo o mundo, bem como o aumento das possibilidades que lhes são oferecidas.» – Comissão mundial sobre a dimensão social da mundialização, 2004 ⁽¹⁾

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

CRIAR UMA ECONOMIA MUNDIAL NO RESPEITO DA JUSTIÇA SOCIAL

A economia mundial atingiu hoje um nível de crescimento sem precedentes na história. Graças às novas tecnologias, as pessoas, os bens e os capitais circulam entre países com uma facilidade e a uma velocidade tais que deram origem a uma rede económica mundial, interdependente, que afecta praticamente todos os habitantes do planeta.

A mundialização criou possibilidades e vantagens para muitos, embora, em simultâneo, tenha colocado milhões de trabalhadores e de empregadores perante novos desafios. A economia mundializada conduziu à deslocalização de trabalhadores e de empresas, gerou bruscas acumulações ou fugas de capitais e provocou alguma instabilidade financeira em determinadas regiões. Apesar do optimismo do início, a mundialização não marcou o princípio de uma nova era de prosperidade para todos. Em 2001, calculava-se que praticamente metade da população mundial vivia com dois dólares americanos por dia, ou menos, e que 1,1 mil milhões de pessoas, ou sejam, 21 por cento da população mundial não dispunha, para viver, de mais de um dólar americano por dia ⁽²⁾. Nenhum país foi poupado. Assim, em meados dos anos 90, em 20 países industrializados, mais de 10 por cento da população, em média, vivia abaixo do limiar de pobreza ⁽³⁾.

Além do mais, as desigualdades existentes em diversos países e entre os países mais ricos e os mais pobres aumentaram, de forma exponencial, ao longo dos últimos decénios. Em 1960, o desvio de rendimentos entre o quinto da população mundial mais rico e o quinto da população mais pobre era de 30 para 1. Em 1999, era de 74 para 1. Em 1995, o produto interno bruto médio por habitante nos 20 países mais ricos era 37 vezes superior ao dos 20 países mais pobres, e este desvio duplicou ao longo dos últimos quarenta anos ⁽⁴⁾.

Não é viável nem desejável que a economia mundial continue a crescer desta forma. As desigualdades geram pobreza, quebra de produtividade, instabilidade social e, em última análise, conflitos. Foi por este motivo que a comunidade internacional reconheceu que era necessário estabelecer regras fundamentais do jogo, garantindo que a mundialização dê a cada um as mesmas oportunidades de conhecer a prosperidade.

O papel das normas internacionais do trabalho

Em 1919, conscientes do facto de que «existem condições de trabalho que implicam, para muitas pessoas, injustiça, miséria e privações, o que



gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em perigo», os Estados signatários do Tratado de Versailles criaram a *Organização Internacional do Trabalho* (OIT). Para fazer frente ao desafio, a Organização recém-criada concebeu um sistema de normas internacionais do trabalho que abrangem todas as questões associadas ao trabalho: convenções e recomendações internacionais elaboradas por representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores dos quatro cantos do mundo. O que os fundadores da OIT reconheceram em 1919 foi que a economia mundial precisava de regras claras para que o progresso económico fosse sinónimo de justiça social, de prosperidade e de paz para todos.

Hoje, a OIT elaborou uma Agenda para o trabalho digno, que abrange uma boa parte dos desafios com que a Organização já se confrontava no momento da sua criação. Esta agenda tem como objectivo permitir a cada um obter um trabalho digno, incentivando o diálogo social, a protecção social e a criação de empregos, bem como o respeito pelas normas internacionais do trabalho, desenvolvidas para constituir um sistema global de instrumentos relativos ao trabalho e à política social sustentado por um mecanismo de controlo, permitindo abordar todo o tipo de problemas, que eleve a sua aplicação à escala nacional. As normas internacionais do trabalho constituem a componente jurídica da estratégia que a OIT adoptou para gerir a mundialização, promover o desenvolvimento sustentável, erradicar a pobreza e fazer com que cada pessoa beneficie de condições de trabalho dignas e seguras.

Os ardis da mundialização conferiram às normas internacionais do trabalho uma pertinência maior que nunca. Que vantagens oferecem hoje em dia estas normas?

A via para um trabalho digno

As normas internacionais do trabalho dizem respeito, antes de mais, ao desenvolvimento da pessoa enquanto ser humano. Na Declaração de Filadélfia da OIT (1944), a comunidade reconheceu que «o trabalho não é uma mercadoria». O trabalho não é um produto inanimado, semelhante a uma maçã ou a um televisor, que pode ser negociado para obter o maior lucro ou o preço mais baixo. O trabalho faz parte do quotidiano de cada pessoa, constituindo o fundamento da sua dignidade, do seu bem-estar e do seu desenvolvimento enquanto ser humano. O desenvolvimento económico deve abranger a criação de empregos e de condições de trabalho

em que os trabalhadores possam trabalhar em plena liberdade, segurança e dignidade. Em suma, o desenvolvimento económico não é um fim em si, servindo, desde logo, para melhorar a vida dos seres humanos. As normas internacionais do trabalho garantem que o desenvolvimento económico se mantenha centrado no objectivo de melhorar a vida dos homens e das mulheres, bem como de preservar a sua dignidade.

Um quadro jurídico internacional para uma mundialização justa e estável

Garantir um trabalho digno no seio de uma economia mundializada requer uma acção a nível internacional. A comunidade internacional enfrenta este desafio elaborando instrumentos jurídicos sobre o comércio, as finanças, o ambiente, os direitos do homem e o trabalho. A OIT contribui para este quadro jurídico elaborando e procurando promover normas internacionais do trabalho, tendo em vista garantir que o crescimento e o desenvolvimento económicos andem a par com a criação de empregos dignos. A estrutura tripartida única da OIT garante a estas normas o apoio, tanto por parte de governos como por parte de empregadores e dos trabalhadores. As normas internacionais do trabalho constituem, pois, as normas sociais fundamentais mínimas estabelecidas por todos os intervenientes da economia mundial.

Condições iguais para todos

Um quadro jurídico internacional em matéria de normas sociais garante a cada um condições iguais na economia mundial. Auxilia governos e empregadores a não ceder à tentação de moderar as normas do trabalho, na esperança de que isso pudesse conferir-lhes uma vantagem comparativa nos intercâmbios internacionais. A longo prazo, tais práticas não beneficiam ninguém. A moderação das normas do trabalho pode incentivar o crescimento de indústrias com um baixo nível de competência, salários reduzidos e uma rotação elevada de pessoal, e impedir um país de desenvolver empregos qualificados mais estáveis. Além disso, práticas deste género impedem o crescimento económico dos parceiros comerciais. Porque as normas internacionais do trabalho são normas mínimas adoptadas pelos governos e pelos parceiros sociais, é do interesse de cada um que sejam aplicadas por todos, de forma a que os que não as aplicarem não comprometam os esforços daqueles que o fazem.

Como melhorar o desempenho económico

As normas internacionais do trabalho são, por vezes, vistas como dispendiosas e, assim, como um obstáculo para o desenvolvimento económico. No entanto, cada vez mais estudos demonstram que o respeito por estas normas é frequentemente acompanhado por uma melhoria na produtividade e no desempenho económico. Normas sobre o salário mínimo e sobre a duração do trabalho, bem como sobre o respeito pela igualdade, podem traduzir-se por uma maior satisfação e um melhor desempenho dos trabalhadores e, desde logo, por uma renovação menos frequente do pessoal. O investimento na formação profissional pode conduzir a uma melhor qualificação da mão-de-obra e ao crescimento do número de empregos. As normas sobre a segurança no trabalho podem reduzir o número de acidentes dispendiosos e as despesas de saúde. A segurança do emprego pode incentivar os trabalhadores a correr riscos e a inovar. Uma protecção social que preveja sistemas de subsídios em caso de desemprego, bem como políticas de emprego dinâmicas podem melhorar a flexibilidade do mercado de trabalho e fazer com que a liberalização económica e a privatização sejam duráveis e mais aceitáveis para a população. A liberdade sindical e a negociação colectiva podem melhorar a cooperação e o diálogo entre trabalhadores e empregadores, conduzindo assim a uma redução do número de conflitos laborais dispendiosos e a uma maior estabilidade social ⁽⁵⁾.

Os efeitos benéficos das normas do trabalho não passam despercebidos junto de investidores estrangeiros. Estudos revelaram que a estabilidade política e social, bem como a qualidade da mão-de-obra são, para estes, mais importantes que uma mão-de-obra barata no momento de escolher um país para investir. Além disso, nada prova que os países que não respeitam as normas do trabalho sejam mais competitivos na economia mundial ⁽⁶⁾.

Salvaguarda em caso de crise económica

Mesmo as economias em franco crescimento que empregam trabalhadores muito qualificados podem ser atingidas por uma recessão económica imprevisível. A crise financeira asiática de 1997 foi a prova de que décadas de crescimento económico podem ser aniquiladas por uma desvalorização acentuada da moeda e pela queda dos mercados. Numa boa parte de países atingidos, o desemprego duplicou. Os efeitos desastrosos da crise para os trabalhadores foram agravados pelo facto de os sistemas de protecção social,

em particular a protecção no desemprego e na doença, políticas dinâmicas de emprego e diálogo social, estarem pouco desenvolvidos em muitos desses países. Depois de examinar as consequências sociais da crise, um estudo do BIT concluiu que o diálogo social, a liberdade sindical e os sistemas de protecção social deveriam ser reforçados na região para constituírem barreiras mais sólidas em caso de recessão económica desse tipo ⁽⁷⁾.

Uma estratégia para reduzir a pobreza

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

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

clima de confiança e de ordem que são indispensáveis para o crescimento e o desenvolvimento económicos ⁽⁸⁾.

Um somatório de experiências e de conhecimentos internacionais

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

A propósito da OIT
A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, tornando-se numa instituição especializada da Organização das Nações Unidas em 1946.
Conta actualmente com 178 Estados-Membros. Dotada de uma estrutura «tripartida» única, congrega, numa base equitativa, representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, para debater questões relativas ao trabalho e à política social. A Conferência Internacional do Trabalho , que reúne uma vez por ano os dirigentes da OIT, orienta os trabalhos da Organização, aprovando igualmente novas normas internacionais do trabalho, bem como o programa e o orçamento da Organização.
Entre duas sessões da Conferência, é o Conselho de Administração , composto por 28 membros governamentais, 14 membros empregadores e 14 membros trabalhadores, que orienta as actividades da OIT. O secretariado da Organização, o Bureau Internacional do Trabalho (BIT), com sede em Genebra, Suíça, gere os gabinetes externos em mais de 40 países. Por ocasião do seu quinquagésimo aniversário, em 1969, a OIT recebeu o prémio Nobel da Paz. O seu actual Director é Juan Somavia.

O QUE SÃO AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO?

As normas internacionais do trabalho são instrumentos jurídicos elaborados pelos dirigentes da OIT (governos, empregadores e trabalhadores), que definem os princípios e os direitos mínimos no trabalho. Trata-se quer de *convenções*, tratados internacionais juridicamente vinculativos que podem ser ratificados pelos Estados-Membros, quer de *recomendações*, que servem os princípios regentes, de carácter não vinculativo. Frequentemente, uma convenção enuncia os princípios fundamentais que devem ser aplicados pelos Estados que a ratificaram, enquanto a recomendação correspondente completa a convenção, propondo princípios regentes mais definidos sobre a forma como a referida convenção poderia ser aplicada. Existem ainda recomendações autónomas, isto é, que não estão associadas a nenhuma convenção.

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

Convenções fundamentais

O Conselho de Administração do BIT qualificou como «fundamentais» oito convenções, que tratam questões consideradas como princípios e direitos fundamentais no trabalho: liberdade sindical e reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva, eliminação de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efectiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão. Estes princípios são igualmente enunciados na *Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho* (1998) (ver Capítulo 3). Em 1995, a Organização lançou uma campanha tendo em

vista obter a ratificação universal destas oito convenções fundamentais. Actualmente, foram registadas mais de 1200 ratificações para estas convenções, representando 86 por cento do número possível de ratificações.

As oito convenções fundamentais são as seguintes:

- Convenção (n.º 87) sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, 1948
- Convenção (n.º 98) sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Colectiva, 1949
- Convenção (n.º 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930
- Convenção (n.º 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957
- Convenção (n.º 138) sobre a Idade Mínima, 1973
- Convenção (n.º 182) sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999
- Convenção (n.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951
- Convenção (n.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

Convenções prioritárias

O Conselho de Administração do BIT qualificou, também, quatro outras convenções como instrumentos «prioritários», incentivando, assim, os Estados-Membros a ratificarem estas convenções devido à sua importância para o funcionamento do sistema de normas internacionais do trabalho.

As quatro convenções prioritárias são as seguintes:

- Convenção (nº 81) sobre a Inspecção do Trabalho, 1947
- Convenção (nº 129) sobre a Inspecção do Trabalho (Agricultura), 1969
- Convenção (nº 144) sobre as Consultas Tripartidas Relativas às Normas Internacionais do Trabalho, 1976
- Convenção (nº 122) sobre a Política de Emprego, 1964

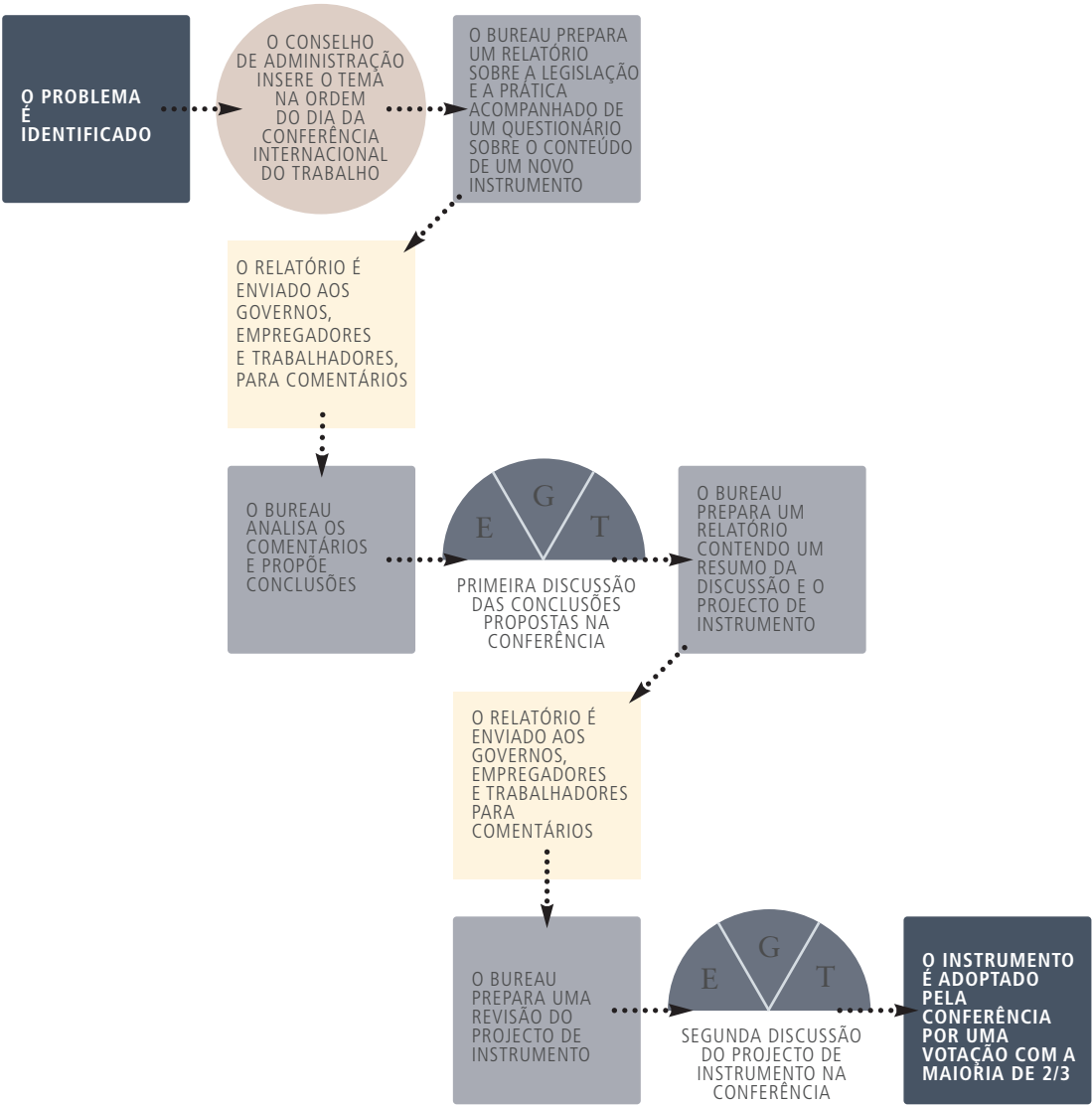
COMO SÃO ELABORADAS AS NORMAS DO TRABALHO?



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

A Conferência Internacional do Trabalho aplicou, recentemente, uma «abordagem integrada» com vista a melhorar a coerência, a pertinência e o impacto das actividades normativas da OIT, e a elaborar um plano de acção que integre um conjunto coerente de ferramentas, permitindo tratar um tema específico. Pode tratar-se de convenções, de recomendações ou de outro tipo de instrumentos, de medidas de promoção, de uma assistência técnica, de investigação e de actividades de difusão dos conhecimentos ou, ainda, de uma cooperação entre instituições. Utilizado, pela primeira vez, em 2003 para elaborar uma estratégia mundial tendo em vista melhorar a segurança e a saúde no trabalho, este método permitiu, em 2004, debater a questão dos trabalhadores migrantes. Será igualmente utilizado para tratar outros temas, como o emprego dos jovens, em futuras Conferências Internacionais do Trabalho.

Adopção de uma norma internacional do trabalho



Quem adota as normas internacionais do trabalho?

A Conferência Internacional do Trabalho reúne delegações de todos os Estados-Membros da OIT. Cada delegação inclui:

- 2 delegados do governo
- 1 delegado dos empregadores
- 1 delegado dos trabalhadores

Cada delegado (governo, empregador e trabalhador) dispõe de uma voz igual aquando da votação em sessão plenária.

Ratificação

Os Estados-Membros da OIT devem submeter as convenções adoptadas durante a Conferência Internacional do Trabalho à autoridade nacional competente, tendo em vista a promulgação de uma legislação pertinente ou a adopção de outras medidas, nomeadamente a ratificação. Uma convenção adoptada entra, normalmente, em vigor 12 meses depois de ter sido ratificada por dois Estados-Membros. A ratificação é um processo formal, através do qual os Estados reconhecem que uma convenção tem um carácter obrigatório. Quando um Estado ratifica uma convenção, deve submeter-se ao sistema de controlo regular da OIT, encarregue de garantir o respeito pelas disposições desta convenção. Para saber mais sobre o sistema de controlo da OIT, consulte o Capítulo 3.

Universalidade e flexibilidade

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

Actualização das normas internacionais do trabalho

Existem actualmente 185 convenções e 195 recomendações, remontando, algumas delas, a 1919. Como seria de prever, alguns destes instrumentos já não correspondem a necessidades actuais, pelo que a OIT adopta convenções revistas, que substituem outras mais antigas, ou protocolos que acrescentam novas disposições a convenções anteriores. A Conferência Internacional do Trabalho pode, igualmente, aprovar a reforma de recomendações ou de convenções que não tenham entrado em vigor. Entre 1995 e 2002, o Conselho de Administração examinou, de forma aprofundada, a totalidade das normas adoptadas pela Organização antes de 1985, com excepção das convenções fundamentais e das convenções prioritárias. Através desta análise, conclui-se que 71 convenções, entre as quais as convenções fundamentais e as convenções prioritárias, bem como aquelas que haviam sido adoptadas após 1985, estavam «em dia» e deviam ser objecto de uma promoção activa. Relativamente às outras normas, o Conselho de Administração concluiu que algumas necessitavam de ser revistas, outras tinham um estatuto transitório ou eram obsoletas e que, para outras ainda, eram necessárias informações ou estudos complementares. Apenas dois instrumentos não deram lugar a nenhuma conclusão*. Em Junho de 2004, a Conferência Internacional do Trabalho, no seguimento da discussão sobre os trabalhadores migrantes, decidiu que duas outras convenções deviam igualmente ser objecto de promoção. Além disso, em 1997, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou uma emenda à Constituição da OIT que autorizaria a supressão de uma convenção em vigor mas reconhecidamente obsoleta caso dois terços dos delegados votassem nesse sentido. Hoje, esta emenda foi já ratificada por mais de 80 Estados, embora este número não seja ainda suficiente para permitir a sua entrada em vigor.

*Convenção (n.º 158) e recomendação (n.º 166) sobre o licenciamento, 1982.

COMO SÃO UTILIZADAS AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO?

Modelos e objectivos para a legislação laboral

As normas internacionais do trabalho são, antes de mais, ferramentas para os governos que, em colaboração com empregadores e trabalhadores, procuram elaborar e fazer aplicar uma legislação laboral e uma política social, respeitando normas estabelecidas à escala internacional. Para diversos países, a primeira etapa consiste em decidir se pretendem ratificar uma convenção da OIT. Alguns começam frequentemente por rever e, se necessário, adaptar a sua própria legislação e as suas políticas, para que fiquem conformes ao instrumento que pretendem ratificar. As normas internacionais do trabalho funcionam então como objectivos para harmonização da legislação e da prática nacional numa área específica; a ratificação propriamente dita pode intervir posteriormente, no momento da implementação da norma. Outros países decidem não ratificar nenhuma convenção em particular, mas alinham, no entanto, a sua legislação pelas disposições deste instrumento; as normas da OIT servem-lhes de modelo para formular leis e orientações políticas. Outros países, ainda, ratificam as convenções da OIT bastante depressa e esforçam-se, em seguida, por harmonizar as suas próprias legislação e prática nacional com esses instrumentos. As observações dos órgãos de controlo e de assistência técnica do BIT (ver Capítulo 3) podem ajudá-los neste processo. Para esses países, a ratificação constitui a primeira etapa para a aplicação de uma norma.



Fontes de direito internacional aplicadas à escala nacional

Em diversos países, os tratados internacionais ratificados têm aplicação directa no direito interno. As autoridades judiciais podem socorrer-se das normas internacionais do trabalho para tratar casos em que a legislação nacional seja inadequada ou omissa sobre o assunto. Podem, também, recorrer a definições como a de «trabalho forçado» ou a de «discriminação», incluídas nas normas.

Princípios directores de uma política social

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

Outros domínios de influência

Se os principais utilizadores das normas internacionais do trabalho são os dirigentes da OIT, não são eles, no entanto, os únicos a considerá-las como instrumentos úteis. O interesse crescente dos consumidores pela dimensão ética dos produtos, levou as empresas multinacionais a adoptarem códigos de conduta, por sua própria iniciativa, para reger as condições de trabalho nos seus locais de produção e as da sua cadeia de aprovisionamento. A maior parte das 500 maiores empresas dos Estados Unidos e do Reino Unido adoptaram códigos de conduta que, frequentemente, fazem referência às normas da OIT. Trata-se do caso de um grande armazém britânico, cujo código de conduta destinado aos fornecedores é inspirado em 15 convenções e recomendações da OIT. É evidente que estes códigos não podem substituir instrumentos internacionais vinculativos, mas desempenham um papel importante, contribuindo para divulgar os princípios subjacentes às normas internacionais do trabalho. Da mesma forma, as normas internacionais do trabalho serviram de inspiração para a elaboração das convenções colectivas internacionais em sectores como o do vestuário e o sector têxtil ⁽⁹⁾.

Por outro lado, as normas internacionais do trabalho têm um impacto directo sobre sectores tão mundializados como o do transporte marítimo. São utilizadas não só para dar forma à legislação marítima nacional dos Estados Membros mas, também, servem de referência para as inspecções a navios por parte da Administração Portuária, tendo uma incidência directa sobre as regulamentações e os códigos de outros organismos internacionais, como a Organização Marítima Internacional.

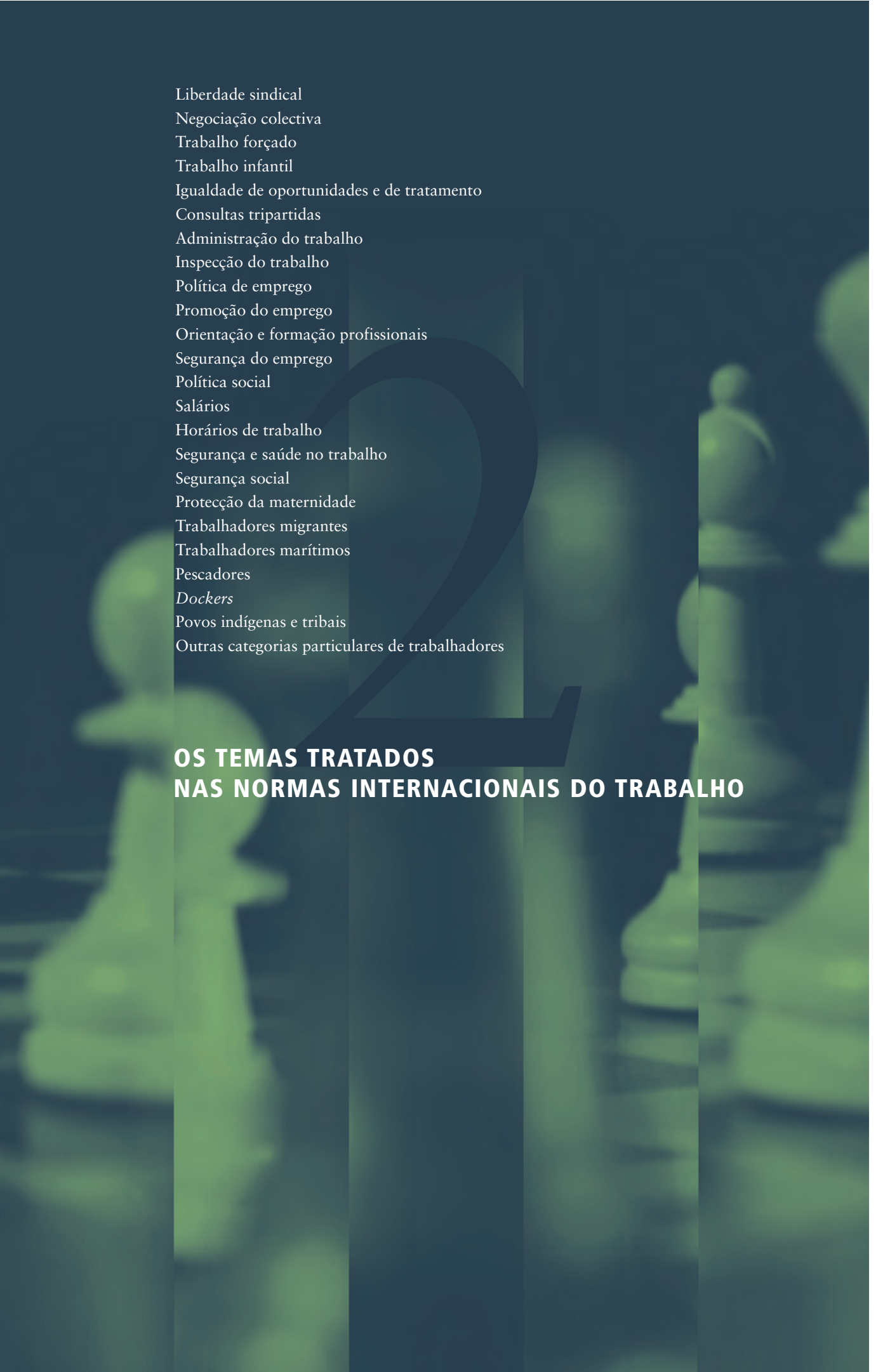
Outras instituições internacionais recorrem regularmente às normas internacionais do trabalho no âmbito das suas actividades. Relatórios sobre a aplicação destas normas são regularmente enviados aos órgãos da Organização das Nações Unidas encarregues dos direitos humanos e a outros organismos internacionais. Instituições financeiras internacionais como o Banco Mundial e o Banco Asiático de Desenvolvimento integraram alguns aspectos das normas do trabalho em diversas actividades, como é o caso do Banco Mundial no âmbito do seu processo de elaboração de Documentos de Estratégias para a Redução da Pobreza.

Associações de defesa dos interesses e organizações não governamentais apoiam-se nas normas internacionais do trabalho para preconizar alterações nas políticas, na legislação ou nas práticas. Por fim, um determinado número de países e de organismos regionais, como o Mercado Comum Austral (MERCOSUR) e a Comunidade das Caraíbas (CARICOM)⁽¹⁰⁾, integraram o respeito pelas normas internacionais do trabalho nos seus acordos comerciais bilaterais, multilaterais e regionais.

O papel das organizações de empregadores e de trabalhadores

As organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores desempenham um papel essencial no sistema das normas internacionais do trabalho: participam na escolha dos temas de novas normas da OIT e na elaboração dos textos; os seus votos podem determinar a adopção, pela Conferência Internacional do Trabalho, de um novo projecto de norma. Quando uma convenção é adoptada, os empregadores e os trabalhadores podem incentivar o governo a ratificá-la. Se a convenção for ratificada, o governo deverá enviar regularmente ao BIT um relatório sobre a sua aplicação em direito e de facto. Este relatório deve, igualmente, ser transmitido às organizações de empregadores e de trabalhadores representativas, que podem fazer comentários sobre o seu conteúdo. As organizações de empregadores e de trabalhadores podem, também, enviar directamente ao BIT informações sobre a aplicação das convenções. Podem dar início a um procedimento de reclamação ao abrigo do artigo 24.º da Constituição da OIT. Por outro lado, um delegado dos empregadores ou dos trabalhadores na Conferência Internacional do Trabalho pode apresentar uma queixa ao abrigo do artigo 26.º da Constituição.

Se um Estado tiver ratificado a convenção (n.º 144) sobre as consultas tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho, 1976, como o fizeram mais de 110 países actualmente, é obrigado a organizar consultas tripartidas a nível nacional sobre os projectos de instrumentos que serão discutidos na Conferência, sobre os instrumentos a submeter às autoridades competentes, sobre os relatórios relativos às convenções ratificadas, sobre as medidas relativas às convenções não ratificadas e às recomendações, bem como sobre as propostas de denúncia de convenções.



Liberdade sindical
Negociação colectiva
Trabalho forçado
Trabalho infantil
Igualdade de oportunidades e de tratamento
Consultas tripartidas
Administração do trabalho
Inspeção do trabalho
Política de emprego
Promoção do emprego
Orientação e formação profissionais
Segurança do emprego
Política social
Salários
Horários de trabalho
Segurança e saúde no trabalho
Segurança social
Protecção da maternidade
Trabalhadores migrantes
Trabalhadores marítimos
Pescadores
Dockers
Povos indígenas e tribais
Outras categorias particulares de trabalhadores

OS TEMAS TRATADOS NAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

«Garantir a liberdade sindical e a negociação colectiva pode melhorar consideravelmente a eficácia do mercado de trabalho e o desempenho económico. As razões económicas e sociais para a abolição da escravatura, bem como de qualquer forma de trabalho forçado, são igualmente evidentes.» – Banco mundial, 2004 ⁽¹¹⁾

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

Nota:

Este capítulo apresenta, sob a forma de resumo, uma selecção de convenções e recomendações pertinentes da OIT. Estes resumos são propostos com fins informativos e não dispensam a consulta dos textos oficiais. Muitas outras convenções e recomendações não foram objecto de resumo, ainda que muitas delas sejam pertinentes e estejam em vigor. A lista completa das normas da OIT, por assunto e estatuto, pode ser consultada no site Internet do BIT www.ilo.org/normes ou no CD-ROM ILSE. Os exemplos foram escolhidos com o objectivo de ilustrar uma intenção e não de pôr em evidência um país ou uma situação particular.

LIBERDADE SINDICAL

O princípio da liberdade sindical está na base dos valores da OIT: é consagrado pela Constituição da Organização (1919), Pela Declaração de Filadélfia (1944) e Pela Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998). É igualmente um direito proclamado na Declaração universal dos direitos do homem (1948). O direito de constituir organizações de empregadores e de trabalhadores é a condição prévia para o desenvolvimento saudável de negociações colectivas e de diálogo social. Contudo, a aplicação destes direitos e princípios levanta sempre dificuldades em diversos países. Pode acontecer que, em alguns países, a liberdade sindical seja negada a algumas categorias de trabalhadores (como os funcionários, os trabalhadores marítimos, os trabalhadores das zonas francas de exportação), que as actividades das organizações de empregadores e de trabalhadores sejam suspensas ilegalmente ou sejam objecto de actos de ingerência, e que, em casos extremos, os sindicalistas sejam detidos ou executados. As normas da OIT, aplicadas com o apoio da Comissão da liberdade sindical (ver capítulo 3) e dos outros órgãos de controlo, contribuem para a resolução das dificuldades que impeçam o respeito por este direito fundamental em todo o mundo.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 87) sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948

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

Convenção (n.º 98) sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949

Em virtude desta convenção fundamental, os trabalhadores podem beneficiar de uma protecção adequada contra todos os actos discriminatórios que tendam a atingir a liberdade sindical, nomeadamente aqueles que tenham por objectivo subordinar o emprego de um trabalhador à condição de que este não se filie em nenhum sindicato ou que deixe de fazer parte de um sindicato, ou de despedir um trabalhador devido à sua filiação sindical ou à sua participação em actividades sindicais. As organizações de trabalhadores e de empregadores devem beneficiar de uma protecção adequada contra todos os actos de ingerência de umas em relação às outras, nomeadamente em relação às medidas que tendentes à criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou por uma organização de empregadores, ou a apoiar organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o objectivo de colocar essas organizações sob o controlo de empregadores ou de uma organização de empregadores. A convenção consagra, igualmente, o direito de negociação colectiva (ver também a rubrica relativa à negociação colectiva).



Convenção (n.º 135) relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971

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

Convenção (n.º 141) sobre as organizações de trabalhadores rurais, 1975

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

Convenção (n.º 151) sobre as relações de trabalho na função pública, 1978

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

A liberdade sindical na linha de mira
Ainda que a liberdade sindical seja reconhecida como um direito fundamental no trabalho, a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) estima, por exemplo, que, em 2003, mais de 300 000 trabalhadores tenham sido despedidos na Ásia e 6 566 em África devido às suas actividades sindicais. A maior parte dos 50 milhões de trabalhadores das zonas francas de exportação não beneficiam do direito de se filiarem num sindicato. A CISL denunciou, também, o assassinato de 129 sindicalistas em 2003 e de mais de 200 em 2002 devido às suas actividades sindicais ⁽¹²⁾ . A questão da liberdade sindical não é uma questão exclusiva dos trabalhadores. Com efeito, alguns empregadores apresentaram queixas à Comissão da Igualdade Sindical relativamente a ingerências ilegais nas actividades das suas organizações.

NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

A liberdade sindical permite que os trabalhadores e os empregadores possam agrupar-se para negociar de forma eficaz as condições de trabalho. Associadas a uma liberdade sindical forte, as boas práticas de negociação colectiva garantem que trabalhadores e empregadores tenham igual peso nas negociações e que as decisões tomadas sejam justas e equitativas. A negociação colectiva permite a ambas as partes negociar uma relação de trabalho equitativa, impedindo conflitos laborais dispendiosos. Assim, alguns estudos demonstraram que, nos países dotados de sistemas de negociação colectiva bem coordenados, havia, em geral, menos desigualdades salariais, a taxa de desemprego era consideravelmente mais reduzida e menos persistente e as greves eram menos numerosas e mais curtas do que nos países onde a negociação colectiva não estava tão bem organizada⁽¹³⁾. As boas práticas de negociação colectiva foram um dos elementos que permitiram à Coreia do Sul ultrapassar a crise financeira asiática e à África do Sul ingressar sem violência no período pós apartheid⁽¹⁴⁾. As normas da OIT incentivam a negociação colectiva e contribuem para que todos beneficiem de boas relações de trabalho.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 98) sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949

Nos termos desta convenção fundamental, devem ser tomadas, se necessário, medidas adequadas às condições nacionais, para incentivar e promover os mais latos desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação voluntária entre empregadores, ou organizações de empregadores, e organizações de trabalhadores, com vista a regulamentar as condições de trabalho através de convenções colectivas (ver também a rubrica relativa à liberdade sindical).

Convenção (n.º 151) sobre as relações de trabalho na função pública, 1978

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



Convenção (n.º 154) sobre a negociação colectiva, 1981

Esta convenção define a negociação colectiva e pede que esta seja incentivada em todos os ramos de actividade económica, incluindo a função pública.

O diálogo social na prática

A Trinidad Cement Limited (TCL) é uma empresa internacional implantada em Trindade-e-Tobago, nos Barbados e na Jamaica. Durante muito tempo, o funcionamento da empresa foi perturbado por más relações entre os trabalhadores e a direcção. Entre 1984 e 1995, houve, em média, duas interrupções de serviço por ano e 47 reclamações e diferendos não resolvidos. A disponibilidade e a eficácia das instalações eram inferiores a 70 por cento. A partir de 1995, a direcção da TCL adoptou uma nova postura, que privilegiava as boas relações com os trabalhadores e previa a criação de uma comissão tripartida, bem como a implementação de estratégias de negociação. Graças a este novo quadro, foi possível fazer negociações a bem, sem interrupções de serviço, melhorar a disponibilidade e a eficácia das instalações, aumentar a produção global de cimento, aumentar a satisfação dos empregados no trabalho e reduzir a taxa de absentismo. Em 2002, a direcção e os trabalhadores conseguiram, em conjunto, afastar uma OPA estrangeira sobre a empresa, ajudados por uma melhor competitividade da empresa e pelas sólidas relações de trabalho entretanto estabelecidas. As boas relações de trabalho favoreceram, assim, tanto trabalhadores como empregadores ⁽¹⁵⁾.

TRABALHO FORÇADO



Ainda que o trabalho forçado seja universalmente condenado, milhões de pessoas em todo o mundo continuam a ser vítimas deste. A escravatura tradicional perdura em algumas regiões de África, enquanto o trabalho forçado sob a forma de sistemas de recrutamento coercivos existe em diversos países da América Latina, em algumas regiões das Caraíbas e noutras partes do mundo. Em inúmeros países, os trabalhadores domésticos vêem-se enredados em situações de trabalho forçado, sendo muitas vezes retidos no domicílio do seu empregador sob ameaça ou pelo uso da força. A servidão por dívidas subsiste na Ásia do Sul, onde milhões de homens, mulheres e crianças ficam presos ao seu trabalho por um círculo vicioso de endividamento. Na Europa e na América do Sul, cada vez mais mulheres e crianças são vítimas de traficantes que os vendem a redes de prostituição forçada ou a oficinas clandestinas. Por último, o trabalho forçado continua a ser um meio de punir as pessoas que ousaram exprimir as suas opiniões políticas.

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

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 29) sobre o trabalho forçado, 1930

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

Convenção (n.º 105) sobre a abolição do trabalho forçado, 1957

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

Por outro lado, na convenção (n.º 182) sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999, o trabalho forçado ou obrigatório é considerado como uma das piores formas de trabalho infantil.

**Trabalhar com vista à aplicação de uma norma internacional:
a luta contra o trabalho forçado no Nepal**

A Comissão de peritos para a aplicação das convenções e recomendações (ver Capítulo 3) apurou mais de 60 casos de progresso no combate ao trabalho forçado, durante a última década. No entanto, em diversos países em desenvolvimento, as tradições sociais antigas constituem enormes obstáculos. Um dos países que superou este desafio foi o Nepal. Ainda que a Constituição deste país proíba qualquer forma de trabalho forçado, cerca de 1,2 milhões de nepalenses eram, no início dos anos 90, vítimas de práticas próximas da escravatura, em virtude de um sistema baseado no endividamento, designado por *kamaiya*. Neste sistema, os mais desfavorecidos, que pertencem na sua maioria à etnia *Tharu*, do Oeste do Nepal, eram forçados a executar trabalhos agrícolas por conta de um proprietário ao qual estavam ligados por dívida. Frequentemente, os *kamaiyas* transmitiam a servidão de geração em geração. No final dos anos 90, o governo nepalense decidiu atacar este problema com o objectivo de ratificar a convenção (n.º 29) sobre o trabalho forçado. Apelou ao auxílio internacional e, com a assistência técnica do BIT, adoptou, em 2002, a lei sobre a proibição do trabalho por servidão, que proíbe, explicitamente, esse tipo de trabalho, bem como o trabalho forçado. O BIT continuou a desempenhar um papel fundamental na erradicação do sistema *kamaiya*, auxiliando na criação de capacidades internacionais e de negociação, enquanto os trabalhadores e os empregadores se adaptavam às condições de um trabalho livre. No seguimento destes esforços contínuos de cooperação, o Nepal ratificou a convenção n.º 29 em 2002 ⁽¹⁶⁾.

TRABALHO INFANTIL

O trabalho infantil constitui uma violação dos direitos fundamentais do homem, e está provado que impede o desenvolvimento das crianças, o que pode dar origem a danos físicos ou psicológicos para toda a vida. Os factos demonstram que existe uma estreita relação entre a pobreza dos lares e o trabalho infantil, e que este perpetua a pobreza de geração em geração, mantendo as crianças afastadas da escola e limitando as suas possibilidades de promoção social. Esta diminuição dos recursos humanos foi associada a um fraco crescimento económico e a um desenvolvimento social lento. Segundo um estudo recente do BIT, a erradicação do trabalho infantil nas economias em transição e em desenvolvimento poderia gerar vantagens económicas cerca de sete vezes superiores aos custos associados, principalmente aos investimentos para a melhoria dos serviços sociais e educativos⁽¹⁷⁾. Neste contexto, as normas da OIT sobre o trabalho infantil são instrumentos jurídicos internacionais de grande importância na luta contra este flagelo.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 138) sobre a idade mínima, 1973

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

Convenção (n.º 182) sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999

Segundo esta convenção fundamental, o termo «criança» aplica-se a todas as pessoas com menos de 18 anos. Os Estados que ratificaram esta convenção devem eliminar as piores formas de trabalho infantil, nomeadamente todas as formas de escravatura ou práticas análogas, como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a subjugação, bem como o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças com vista à sua utilização em conflitos armados, a prostituição e a pornografia infantil, a utilização de crianças para actividades ilícitas, nomeadamente a produção e o tráfico de estupefacientes, e os trabalhos susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moralidade da criança. A convenção pede aos Estados que a ratificarem que prevejam uma ajuda directa necessária e adequada para afastar as crianças das piores formas de trabalho, e garantir a sua readaptação e integração social. Estes Estados devem, igualmente,



assegurar o acesso à educação básica gratuita e, sempre que possível e apropriado, à formação profissional para as crianças afastadas das piores formas de trabalho.

Hoje em dia, mais de 130 países ratificaram pelo menos uma das duas convenções supramencionadas

O trabalho infantil em números

O BIT calcula que mais de 186 milhões de crianças dos 5 aos 14 anos e que 59 milhões de crianças dos 15 aos 17 anos trabalhem.

Estima-se em **8,4 milhões** o número de crianças vítimas de uma ou várias das piores formas de trabalho infantil, dos quais:
5,7 milhões estão sujeitos a um sistema de servidão,
1,8 milhões são explorados para a prostituição e a pornografia,
1,2 milhões são vítimas de tráfico de seres humanos,
300 000 são recrutados à força para conflitos armados ⁽¹⁸⁾.



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

Há mais de uma dúzia de anos que os sindicatos brasileiros utilizam as normas internacionais do trabalho para lutar contra o trabalho infantil. Em 1991, a *Central Única dos Trabalhadores* (CUT) criou a Comissão Nacional para a Defesa dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes, que se empenhou, sobretudo, em fazer respeitar o Estatuto da Criança e do Adolescente e em promover a ratificação da convenção (no 138) sobre a idade mínima. Graças a parcerias com o Programa Internacional para a abolição do trabalho infantil da OIT (IPEC), com organizações não governamentais, com centros de investigação, com instituições sociais e com sindicatos nacionais e internacionais, a CUT conseguiu incluir disposições relativas aos direitos e ao trabalho infantil nas convenções colectivas; conduziu estudos e inquéritos para avaliar a realidade da exploração das crianças pelo trabalho no Brasil e produziu programas radiofónicos, brochuras e cartazes no âmbito de campanhas de sensibilização. Estes esforços produziram os seus frutos: recentemente, o Brasil ratificou as convenções n.º 138 e n.º 182, empenhando-se, assim, na erradicação do trabalho infantil e baseando-se num quadro jurídico internacional ⁽¹⁹⁾.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO

Por todo o mundo, milhões de mulheres e de homens vêm recusado o acesso ao trabalho ou à formação, auferem parcos salários ou são limitados a determinados empregos simplesmente devido ao seu sexo, cor, etnia ou crença, sem que sejam consideradas as suas capacidades e qualificações. Assim, em alguns países industrializados, as trabalhadoras obtêm, para um trabalho igual, um salário que chega a ser 25 por cento inferior ao dos seus colegas masculinos ⁽²⁰⁾. A protecção contra a discriminação faz parte dos direitos fundamentais do homem e é indispensável para que os trabalhadores escolham livremente o seu emprego, desenvolvam plenamente o seu potencial e colham os frutos do seu trabalho em função do seu mérito. Promover a igualdade no local de trabalho é, também, sinónimo de vantagens económicas importantes. Para os empregadores, isso significa uma maior quantidade de mão-de-obra, mais diversificada e de maior qualidade, e, para os trabalhadores, um acesso mais fácil à formação e a salários frequentemente mais elevados. Os benefícios de uma economia mundializada são repartidos mais equitativamente numa sociedade igualitária, o que gera uma maior estabilidade social e um maior apoio da população ao desenvolvimento económico ⁽²¹⁾. As normas da OIT sobre a igualdade propõem ferramentas que permitem eliminar a discriminação relativamente a todos os aspectos associados ao trabalho e para toda a sociedade. Constituem igualmente a base a partir da qual será necessário aplicar as estratégias de integração das questões de igualdade entre homens e mulheres no domínio do trabalho.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 100) sobre a igualdade de remuneração, 1951

Esta convenção fundamental pede aos Estados que a ratificaram que garantam a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina a todos os trabalhadores, para um trabalho de valor igual. No sentido lato, a «remuneração» compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, directa ou indirectamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou em natureza.



Convenção (n.º 111) relativa à discriminação (emprego e profissão), 1958

Esta convenção fundamental define a discriminação como «toda a distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão». A convenção pede aos Estados que a ratificaram que se empenhem na formulação e na aplicação de uma política nacional tendo em vista promover, mediante métodos adaptados às circunstâncias e aos costumes nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão, para eliminar qualquer discriminação nesse domínio. As suas disposições referem-se, entre outros temas, à discriminação em matéria de acesso à formação profissional, ao emprego e a profissões particulares, bem como às condições de emprego.

Convenção (n.º 156) sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981

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

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

CONSULTAS TRIPARTIDAS

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

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

Dada a importância da tripartição, a OIT fez com que a ratificação e a aplicação da convenção (n.º 144) sobre as consultas tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho, 1976, fosse uma prioridade.



Instrumento pertinente da OIT

Convenção (n.º 144) sobre as consultas tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho, 1976

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

As normas da OIT na prática: a concertação social no Malawi

O Malawi ratificou a convenção n.º 144 em 1986. Consequentemente, este país criou uma comissão tripartida sobre a ratificação das convenções da OIT, o que conduziu em seguida à ratificação de seis convenções fundamentais. Este quadro institucional permitiu também estender a concertação social às questões económicas e sociais. Adicionalmente, a lei que estabelece os mecanismos de consultas prevê que pelo menos uma mulher deva ser nomeada para representar cada um dos parceiros sociais. No Malawi, a promoção do tripartismo permitiu firmar o compromisso relativamente aos princípios da OIT e garantir uma maior consideração pela questões da igualdade na elaboração das políticas nacionais⁽²²⁾.

ADMINISTRAÇÃO DO TRABALHO

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



Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 150) sobre a administração do trabalho, 1978

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

Convenção (n.º 160) sobre as estatísticas do trabalho, 1985

Em virtude desta convenção, cada Estado que a ratificou deve regularmente recolher, compilar e publicar estatísticas de base sobre o trabalho, que deverão, consoante os recursos, estender-se progressivamente à população activa, ao emprego, ao desemprego e, se possível, ao subemprego visível; à estrutura e à distribuição da população activa, aos rendimentos médios e à duração média do trabalho (horas efectivamente cumpridas ou horas remuneradas) e, se adequado, às taxas salariais para um horário normal de trabalho; à estrutura e à distribuição dos salários; ao custo da mão-de-obra; aos índices de preços de retalho; às despesas dos lares ou, se pertinente, às despesas das famílias e, se possível, aos rendimentos dos lares e, sendo o caso, aos rendimentos das famílias; às lesões profissionais e, na medida do possível, às doenças profissionais e aos conflitos laborais.

INSPECÇÃO DO TRABALHO

A aplicação da legislação do trabalho depende da eficácia da inspecção do trabalho. Os inspectores do trabalho examinam a forma como as normas nacionais do trabalho são aplicadas no local de trabalho e aconselham os empregadores e os trabalhadores relativamente aos meios de melhorar a aplicação da legislação nacionais em domínios como a duração do trabalho, os salários, a segurança e a saúde no trabalho e o trabalho infantil. Os inspectores do trabalho chamam, também, a atenção das autoridades nacionais para lacunas e defeitos da legislação. Desempenham um papel importante, zelando para que esta seja aplicada de forma igual a todos os empregadores e trabalhadores. Na medida em que a comunidade internacional reconheceu a importância da inspecção do trabalho, a OIT fez da promoção da ratificação das duas convenções sobre a inspecção do trabalho (n.º 81 e n.º 129) uma prioridade. Hoje, mais de 130 Estados-Membros da OIT (ou seja, mais de 70 por cento do total) ratificaram a convenção (n.º 81) sobre a inspecção do trabalho, 1947, e mais de 40 Estados ratificaram a convenção n.º 129.

Subsistem, contudo, dificuldades nos países onde os orçamentos e o pessoal afectados aos sistemas de inspecção do trabalho são insuficientes para que estes sejam eficazes. Algumas estimativas sugerem que, em alguns países em desenvolvimento, menos de um por cento do orçamento anual é concedido à administração do trabalho, orçamento esse do qual os sistemas de inspecção do trabalho só recebem uma ínfima parte. Outros estudos mostram que os custos gerados pelas doenças profissionais e os acidentes de trabalho, o absentismo, a violação dos direitos dos trabalhadores e os conflitos laborais podem ser mais elevados. A inspecção do trabalho pode contribuir para prevenir estes problemas e, logo, para melhorar a produtividade e o desenvolvimento económico ⁽²³⁾.



Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 81) sobre a inspecção do trabalho, 1947

Esta convenção prioritária prevê que cada Estado que a ratifique tenha um sistema de inspecção do trabalho nos estabelecimentos industriais e comerciais; a legislação nacional poderá isentar da aplicação da convenção as empresas mineiras e de transportes. A convenção enuncia uma série de princípios relativos à forma de definição dos domínios da legislação abrangidos pela inspecção do trabalho, às funções e à organização do sistema de inspecção, aos critérios de recrutamento, ao estatuto e às condições de serviço dos inspectores do trabalho, bem como aos seus poderes e obrigações.

Protocolo de 1995 relativo à convenção (n.º 81) sobre a inspecção do trabalho, 1947

Cada Estado que tenha ratificado o protocolo compromete-se a estender a aplicação das disposições da convenção (n.º 81) sobre a inspecção do trabalho aos estabelecimentos não comerciais, nomeadamente aqueles cujas actividades não são consideradas como industriais nem comerciais nos termos da convenção. Este protocolo permite igualmente aos Estados que o ratificaram prever disposições particulares relativamente à inspecção dos estabelecimentos de serviços públicos nele referidos.

Convenção (n.º 129) sobre a inspecção do trabalho (agricultura), 1969

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

POLITICA DE EMPREGO



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

Instrumento pertinente da OIT

Convenção (n.º 122) sobre a política de emprego, 1964

Nos termos desta convenção prioritária, os Estados que a ratificaram devem formular e aplicar uma política activa tendo em vista promover o pleno emprego, produtivo e escolhido livremente. Esta política tenderá a garantir que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis e à procura de emprego; que esse trabalho seja tão produtivo quanto possível; que haja livre escolha do emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que lhe convenha e de utilizar, nesse emprego, as suas qualificações e os seus dotes, independentemente da sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social. Esta política deverá ter em consideração o estágio e o nível do desenvolvimento económico, bem como as relações existentes entre os objectivos do emprego e os outros objectivos económicos e sociais, e será aplicada através de métodos adaptados às condições e às práticas nacionais. Os Estados que a ratificaram devem, igualmente, tomar as medidas necessárias para aplicar uma política de emprego, em articulação com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores.

O emprego em números
A OIT estima em 184,7 milhões o número de pessoas desempregadas, no mundo, em 2004. Os jovens e as mulheres são os mais atingidos ⁽²⁴⁾ .
A Organização das Nações Unidas determinou como objectivo reduzir para metade a pobreza extrema, até 2015. Para atingir este objectivo, será necessário criar pelo menos mil milhões de novos empregos para absorver todas as pessoas recém-chegadas ao mercado de trabalho e reduzir o número de trabalhadores pobres, bem como o desemprego, durante os próximos dez anos.
Até 500 milhões de jovens deverão integrar a população activa mundial nos próximos dez anos ⁽²⁵⁾ .

Agenda global para o emprego

Em 2003, o Conselho de Administração do BIT adoptou a Agenda global para o emprego, que define dez elementos essenciais para o estabelecimento de uma estratégia mundial de estimulação do emprego. Trata-se, entre outras, de estratégias económicas como a promoção do comércio e do investimentos nos países em desenvolvimento, para incentivar o emprego produtivo, e o acesso aos mercados, o desenvolvimento sustentável, garante de fontes de rendimento duráveis, e a integração de orientações estratégicas nas políticas macroeconómicas, e, ainda, estratégias baseadas nas normas internacionais do trabalho como a promoção das cooperativas e das pequenas e médias empresas, a formação e a educação, a protecção social e a segurança e a saúde no trabalho, a igualdade e a negociação colectiva. A agenda global para o emprego reconhece que «direitos fundamentais, como a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva, o direito à não discriminação, a isenção de qualquer tipo de servidão, sobretudo no que toca a menores, são valores morais que, paralelamente, originam uma melhor adaptação dos trabalhadores ao emprego, de que resulta um crescimento da produção no seu conjunto; a protecção social responde à necessidades de segurança da pessoa mas, cumprindo essa missão, melhora também o funcionamento do mercado de trabalho; o diálogo social é a expressão do direito dos trabalhadores e dos empregadores de se associarem livremente e de participarem nas decisões pela negociação colectiva, mas dá também lugar, naturalmente, a soluções mais duráveis, a um maior empenho e transparência e a uma adaptação mais rápida às transformações» ⁽²⁶⁾.

PROMOÇÃO DO EMPREGO

A convenção n.º 122 tem como objectivo o pleno emprego, produtivo e escolhido livremente; outros instrumentos da OIT preconizam estratégias para atingir esse objectivo. Os serviços de emprego (públicos e privados), o emprego de pessoas com deficiência, as pequenas e médias empresas e as cooperativas concorrem, em simultâneo, para a criação de empregos. As normas da OIT que a estes se referem fornecem orientações sobre a forma de utilizar eficazmente estes meios para criar empregos.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 88) sobre o serviço de emprego, 1948

Nos termos desta convenção, os Estados que a tenham ratificado devem possuir um serviço de emprego acessível a todos e gratuito, tanto para trabalhadores como para empregadores.

Convenção (n.º 159) sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas portadoras de deficiência, 1983

Esta convenção define os princípios das políticas nacionais relativas à readaptação profissional e ao emprego de pessoas com deficiência e prevê a adopção de medidas tendo em vista criar e avaliar serviços de orientação e de formação profissionais, de colocação e de emprego para as pessoas portadoras de deficiência.

Convenção (n.º 181) sobre as agências de emprego privados, 1997

Os Estados que tenham ratificado esta convenção devem assegurar que as agências de emprego privadas respeitem os princípios de não discriminação. A convenção prevê uma cooperação entre agências de emprego privadas e públicas, princípios gerais tendo em vista proteger as pessoas que procuram emprego de práticas desapropriadas ou contrárias à ética, e a protecção das pessoas subcontratadas, bem como a dos trabalhadores recrutados no estrangeiro. Aplica-se, igualmente, às agências de trabalho temporário.

Recomendação (n.º 162) sobre os trabalhadores idosos, 1980

Nos termos desta recomendação, os trabalhadores idosos deveriam beneficiar, sem discriminação pela idade, de igualdade de oportunidades e de tratamento relativamente aos outros trabalhadores.



Recomendação (n.º 189) sobre a criação de empregos nas pequenas e médias empresas, 1998

Esta recomendação preconiza a adopção, por parte dos Estados-Membros, de medidas apropriadas, adaptadas às condições nacionais e compatíveis com as práticas nacionais, tendo em vista incentivar as pequenas e médias empresas devido ao papel importante que desempenham na promoção do emprego e no crescimento económico durável.

Recomendação (n.º 193) relativa à promoção das cooperativas, 2002

O objectivo desta recomendação é o de promover as cooperativas, especialmente devido ao seu papel na criação de empregos, na mobilização de recursos e no incentivo ao investimento.

Garantir aos trabalhadores portadores de deficiência igualdade de acesso ao emprego

No ano 2000, a Comissão de peritos verificou que haviam sido feitos progressos substanciais na América Latina e na Europa de Leste para dar às pessoas portadoras de deficiência a possibilidade de participar mais plenamente no mercado de trabalho, tendo em conta nomeadamente a escassez de recursos disponíveis. O Grupo Latino-Americano de Reabilitação Profissional (GLARP) contribuiu para permitir a diversos países a implementação de programas inovadores de reabilitação e de inserção no mercado de trabalho, graças à reunião de informações e de determinados recursos. O auxílio da União Europeia e o intercâmbio de experiência contribuíram também amplamente para as melhorias verificadas em vários países da Europa de Leste. A Comissão de Peritos notou com interesse estes esforços de cooperação intergovernamental e incentivou os outros Estados-Membros a estudar os meios de partilhar ideias e recursos ⁽²⁷⁾.

ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAIS

A educação e a formação são essenciais para tornar as pessoas empregáveis e permitir-lhes, dessa forma, ter acesso a um trabalho digno e fugir à pobreza. Para serem competitivos na economia mundial actual, os trabalhadores e os empregadores devem ser particularmente bem formados nos domínios das tecnologias da informação e das comunicações, nos novos modos de organização das empresas e no funcionamento dos mercados internacionais. As sociedades que procuram alcançar o pleno emprego e um crescimento económico durável devem pois investir na educação e na valorização dos recursos humanos. Oferecendo uma educação de base, competências profissionais essenciais e possibilidades de aprendizagem ao longo da vida a toda a sua população activa, os países podem ajudar a garantir que os trabalhadores preservem e melhorem a sua empregabilidade, fazendo com que a população seja mais qualificada e mais produtiva. Contudo, alguns países conhecem ainda lacunas nos domínios da educação e do acesso às tecnologias da informação, existindo grandes disparidades entre países e no próprio seio dos países. As normas da OIT incentivam os Estados a elaborar políticas de formação e de valorização dos recursos humanos que beneficiem todos os parceiros sociais. Dada a importância actual desta questão, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou em 2004 a recomendação (n.º 195) sobre a valorização dos recursos humanos: educação e formação ao longo da vida.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 140) sobre a licença remunerada para estudos, 1974

Nos termos desta convenção, os Estados que a ratificaram devem formular e aplicar uma política tendo em vista promover, utilizando métodos adaptados às condições e práticas nacionais e às necessidades por etapas, a concessão de uma licença remunerada para fins formativos a todos os níveis, de educação geral, social ou cívica e de educação sindical.



Convenção (n.º 142) sobre a valorização dos recursos humanos, 1975

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

A educação e a formação na prática

As empresas que investem nos recursos humanos podem melhorar a sua produtividade e aumentar a competitividade nos mercados internacionais. Um estudo mostrou que, na Dinamarca, por exemplo, as empresas que associavam inovações em matéria de produção e formação dirigida tinham mais possibilidades de registar um aumento da produção, um crescimento do emprego e da produtividade do trabalho do que aquelas que não aplicavam este tipo de política. Estudos sobre a Alemanha, a Itália, o Japão e os Estados Unidos conduziram a conclusões análogas. A formação beneficia não só o trabalhador a título individual mas também o empregador que, aumentando a produtividade e o nível de competências do seu empregado, colhe os frutos desta melhorias ⁽²⁸⁾.

Clivagem ao nível das competências
O relatório de 2001 do BIT sobre o emprego no mundo indica que 5 por cento da população mundial utiliza a Internet e que 88 por cento dos utilizadores habitam em países industrializados. Nesses países, o acesso à Internet está muitas vezes concentrado nas zonas urbanas mais ricas e os utilizadores são, o mais das vezes, homens. Segundo este relatório, a ausência de conhecimentos informáticos constitui, tanto quanto a ausência de infra-estruturas, um obstáculo à utilização das tecnologias da informação e da comunicação ⁽²⁹⁾ .

SÉGURANÇA DO EMPREGO

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

Instrumento pertinente da OIT

Convenção (n.º 158) sobre o despedimento, 1982

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

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

Instrumento pertinente da OIT

Convenção (n.º 117) sobre a política social (objectivos e normas de base), 1962

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



SALÁRIOS

A maior parte das pessoas trabalham para ganhar dinheiro. No entanto, em diversas partes do mundo, o acesso a um salário suficiente e regular não é garantido. Em muitos países, o não pagamento dos salários gerou enormes dívidas e os salários são por vezes pagos sob a forma de bens manufacturados, de obrigações ou mesmo de álcool. Existe uma relação entre somas importantes de salários em atraso e a servidão por dívidas ou a escravidão. Noutros países, os trabalhadores arriscam-se a não receber a sua remuneração devido à falência da empresa que os emprega. As normas da OIT sobre os salários cobrem estas questões e prevêm o pagamento regular dos salários, a fixação de salários mínimos e o pagamento dos salários em atraso em caso de insolvência do empregador.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 94) sobre as cláusulas de trabalho (contratos públicos), 1949

Esta convenção tem em vista garantir o respeito pelas normas de trabalho mínimas na execução de contratos públicos.

Convenção (n.º 95) sobre a protecção do salário, 1949

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

Convenção (n.º 131) sobre a fixação dos salários mínimos, 1970

Esta convenção pede aos Estados que a ratificaram que implementem um sistema de fixação de salários mínimos que permita estabelecer e ajustar periodicamente os níveis mínimos em vigor.

Convenção (n.º 173) sobre a protecção dos créditos dos trabalhadores em caso de insolvência do seu empregador, 1992

Esta convenção prevê que a protecção dos créditos salariais em processos de insolvência e de falência deve ser assegurada por meio de privilégio ou por instituições de crédito.



Outro instrumento pertinente:

Convenção (n.º 100) sobre a igualdade de remuneração, 1951

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

Salários: um quadro bastante sombrio

Segundo o relatório do BIT intitulado *Indicadores chave do mercado de trabalho (2001-2002)*, a mundialização da economia não foi sinónimo de aumento de salário para todos. Em alguns países industrializados e em desenvolvimento, os salários reais diminuíram nos anos 90. O salário real das mulheres continua a ser inferior ao dos homens, devido a uma segregação e uma discriminação profissionais persistentes. Contudo, em alguns países o salário das mulheres aumentou mais rapidamente que o dos homens. As normas da OIT relativas aos salários podem contribuir para manter a equidade dos salários em períodos de mutação económica. Além disso, a garantia de um salário mínimo revelou-se uma ferramenta eficaz de combate à pobreza sem, no entanto, produzir efeitos negativos no emprego⁽³⁰⁾.

TEMPO DE TRABALHO

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

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 1) sobre a duração do trabalho (indústria), 1919

Convenção (n.º 30) sobre a duração do trabalho (comércio e escritórios), 1930

Fixam a norma geral segundo a qual a duração do trabalho não poderá ultrapassar as 48 horas semanais e as 8 horas diárias.

Convenção (n.º 47) das quarenta horas, 1935

Recomendação (n.º 116) sobre a redução da duração do trabalho, 1962

Fixam o princípio das 40 horas de trabalho semanais.

Convenção (n.º 14) sobre o descanso semanal (indústria), 1921

Convenção (n.º 106) sobre o descanso semanal (comércio e escritórios), 1957

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



Convenção (n.º 132) sobre as férias pagas (revista), 1970

Esta convenção prevê que cada pessoa à qual a convenção seja aplicável tenha direito a férias anuais pagas com uma duração que não será inferior a 3 semanas de trabalho para um ano de serviço.

Convenção (n.º 171) sobre o trabalho nocturno, 1990

Os Estados que tenham ratificado a convenção devem tomar medidas específicas exigidas pela natureza do trabalho nocturno em benefício dos trabalhadores nocturnos. O trabalho nocturno é definido como qualquer trabalho executado por um período de pelo menos 7 horas consecutivas e que abranja o intervalo entre a meia-noite e as 5 horas da manhã. A convenção prevê igualmente que seja oferecida uma alternativa ao trabalho nocturno às mulheres em períodos determinados, durante e depois da gravidez.

Convenção (n.º 175) sobre o trabalho a tempo parcial, 1994

Esta convenção pede aos Estados que a ratificaram que garantam que os trabalhadores a tempo parcial recebam as mesmas protecções, salário de base e segurança social, e que beneficiem de condições de emprego comparáveis às atribuídas aos trabalhadores a tempo inteiro que se encontrem em situações comparáveis.

O tempo de trabalho na prática
Segundo as estatísticas do BIT, a média das horas efectuadas por trabalhador e por ano iria das 2400 horas (na Ásia) às 1400 horas (na Europa do Norte) ⁽³¹⁾ .
A maior parte dos países determinou que a duração semanal do trabalho seria de 48 ou menos e, na prática, a duração real semanal é inferior às 48 horas previstas pelas convenções da OIT ⁽³²⁾ . Se as normas da OIT sobre o tempo de trabalho são amplamente aplicadas no mundo, as novas modalidades de gestão do tempo de trabalho, nomeadamente a semana comprimida, os horários desfasados, a anualização do tempo de trabalho, os horários flexíveis ou, ainda, o trabalho por chamada não deixarão, com certeza, de colocar alguns problemas aos responsáveis, no futuro.

SÉGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Constituição da OIT estabelece o princípio segundo o qual os trabalhadores devem ser protegidos contra as doenças em geral ou contra as doenças profissionais e os acidentes resultantes do seu trabalho. No entanto, isso não é uma realidade para milhões de trabalhadores. Cerca de dois milhões de pessoas morrem anualmente vítimas de acidentes ou de doenças resultantes do trabalho. Cento e sessenta milhões de pessoas sofrem de doenças relacionadas com o trabalho e, anualmente, há 270 milhões de acidentes mortais e não mortais igualmente associados ao trabalho. O sofrimento que estes acidentes e doenças acarretam, para os trabalhadores e as suas famílias, são imensos. Em termos económicos, a OIT estimou que 4 por cento do PIB mundial são desperdiçados devido a doenças profissionais e a acidentes de trabalho. Para os empregadores, isto significa reformas antecipadas dispendiosas, a perda de pessoal qualificados, absentismo e prémios de seguros elevados. No entanto, seria possível evitar esta tragédia adoptando métodos racionais de prevenção, de notificação e de inspecção. As normas da OIT sobre a segurança e a saúde no trabalho fornecem aos governos, empregadores e trabalhadores os meios indispensáveis para elaborar os ditos métodos e prever um máximo de segurança no trabalho. Em 2003, a OIT adoptou um plano de acção em matéria de segurança e de saúde no trabalho que prevê a introdução de uma cultura preventiva neste domínio, a promoção e o desenvolvimento de instrumentos pertinentes, bem como assistência técnica.

Instrumentos pertinentes da OIT

A OIT adoptou mais de 40 convenções e de recomendações, bem como mais de 40 recolhas de directivas práticas, que tratam especificamente da segurança e da saúde no trabalho. Além disso, praticamente metade dos instrumentos da OIT dizem respeito directa ou indirectamente a questões de segurança e de saúde no trabalho.

Princípios fundamentais de segurança e de saúde no trabalho

Convenção (n.º 155) sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981, e respectivo Protocolo de 2002

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



Convenção (n.º 161) sobre os serviços de saúde no trabalho, 1985

Esta convenção prevê a implementação a nível empresarial de serviços de medicina do trabalho, cuja missão será essencialmente preventiva, e que ficarão encarregues de aconselhar o empregador, os trabalhadores e os seus representantes na empresa em matéria de preservação da segurança e da salubridade no meio laboral.

Saúde e segurança em ramos de actividade económica particulares**Convenção (n.º 120) sobre a higiene (comércio e escritórios), 1964**

Este instrumento tem como objectivo a preservação da saúde e do bem-estar dos trabalhadores dos estabelecimentos comerciais e dos estabelecimentos, instituições ou administrações em que os trabalhadores estejam fundamentalmente ocupados com um trabalho de escritório e com actividades similares. Requer, para esse fim, a adopção de medidas elementares de higiene que respondam aos imperativos de bem-estar no local de trabalho.

Convenção (n.º 152) sobre a segurança e a higiene em instalações portuárias, 1979

Ver rubrica sobre os *dockers*.

Convenção (n.º 167) sobre a segurança e a saúde na construção, 1988

Esta convenção especifica as medidas técnicas específicas de prevenção e de protecção a tomar, tendo em conta as exigências particulares deste sector. Estas medidas dizem respeito à segurança dos locais de trabalho, das máquinas e dos equipamentos utilizados, os trabalhos em altura e o trabalho com ar comprimido.

Convenção (n.º 176) sobre a segurança e a saúde nas minas, 1995

Este instrumento rege os diversos aspectos de segurança e de saúde que caracterizam o trabalho nas minas, nomeadamente a inspecção, os dispositivos especiais e os equipamentos de protecção pessoal. Contém igualmente prescrições relativas às operações de salvamento em minas.

Convenção (n.º 184) sobre a segurança e a saúde na agricultura, 2001

Esta convenção tem como objectivo a prevenção dos acidentes e dos riscos para a saúde que resultem do trabalho, estejam associados ao trabalho ou que ocorram durante o trabalho na agricultura e nas actividades florestais. Para isso, a convenção prevê medidas relativas à segurança das máquinas, à ergonomia, à manutenção e ao transporte de materiais, à gestão racional dos produtos químicos, ao contacto com os animais, à protecção contra riscos biológicos, ao bem-estar e ao alojamento.

Protecção contra riscos específicos

Convenção (n.º 115) sobre a protecção contra radiações, 1960

Esta convenção tem como objectivo a elaboração de prescrições fundamentais tendo em vista proteger os trabalhadores contra os riscos associados à exposição a radiações ionizantes. As medidas de protecção a prever consistem nomeadamente em reduzir ao máximo a exposição dos trabalhadores a radiações ionizantes e a toda a exposição inútil, e em submeter o local de trabalho e a saúde dos trabalhadores a um controlo. A convenção prevê, ainda, as prescrições relativas às situações de urgência que possam ocorrer.

Convenção (n.º 139) sobre o cancro profissional, 1974

Este instrumento tem em vista criar um mecanismo que permita que tomar medidas para prevenir os riscos de cancro profissional devidos a uma exposição, em geral por longos períodos, a substâncias e agentes químicos ou físicos de diversos tipos presentes nos locais de trabalho. Para isso, os Estados que ratificaram a convenção têm a obrigação de determinar periodicamente as substâncias ou agentes cancerígenos aos quais a exposição dos trabalhadores deve ser interdita ou regulamentada, esforçar-se por substituir as substâncias ou agentes cancerígenos por substâncias ou agentes não cancerígenos ou menos nocivos, prever medidas de protecção e de inspecção e prescrever exames médicos a que os trabalhadores expostos deverão submeter-se.

Convenção (n.º 148) sobre o local de trabalho (poluição atmosférica, ruído e vibrações), 1977

Esta convenção prevê que, na medida do possível, o meio de trabalho esteja isento de qualquer risco inerente à poluição atmosférica, ao ruído ou às vibrações. Para alcançar este resultado, devem prever-se medidas técnicas aplicáveis às instalações ou aos procedimentos, ou, pelo menos, devem ser adoptadas medidas complementares de organização do trabalho.

Convenção (n.º 162) sobre o amianto, 1986

Esta convenção tem em vista prevenir os efeitos nocivos de uma exposição ao amianto sobre a saúde dos trabalhadores, determinando métodos e técnicas razoáveis e executáveis na prática, permitindo reduzir ao máximo a exposição profissional ao amianto. Para atingir este objectivo, a convenção enumera um determinado número de medidas detalhadas que assentam essencialmente na prevenção dos riscos sanitários inerentes a uma exposição profissional ao amianto e na protecção dos trabalhadores contra estes riscos.

Convenção (n.º 170) sobre os produtos químicos, 1990

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

A segurança e a saúde no trabalho em números
Diariamente, cerca de 5000 pessoas morrem vítimas de acidentes ou de doenças relacionadas com o trabalho.
Consoante o tipo de emprego, não se contam menos de 2000 ferimentos não mortais por cada morte.
Há cerca de 270 milhões de acidentes de trabalho cada ano e cerca de 160 milhões de casos de doenças profissionais.
Anualmente, morrem 12000 crianças durante o trabalho.
As substâncias perigosas matam 340000 trabalhadores cada ano.
O cancro associado ao trabalho e as doenças cardíacas representam mais de metade das mortes profissionais.
O amianto, por si só, fez mais de 100000 mortos por ano ⁽³³⁾ .

Recolhas de directivas práticas

As recolhas de directivas práticas da OIT definem os princípios regentes em intenção dos poderes públicos, dos empregadores, dos trabalhadores, das empresas e dos organismos encarregues da protecção da segurança e da saúde no trabalho (como as comissões de segurança nas empresas). Não são instrumentos vinculatórios nem têm vocação para substituir as disposições das legislações ou das regulamentações nacionais nem as normas aceites. Oferecem orientações sobre a segurança e a saúde no trabalho em determinados sectores económicos (como a construção, as minas a céu aberto, as minas de carvão, a indústria do ferro e do aço, as indústrias de metais não ferrosos, a agricultura, a construção e a reparação navais, os trabalhos florestais), sobre a protecção dos trabalhadores contra determinados riscos (por exemplo, as radiações, os raios laser, os monitores, os produtos químicos, o amianto, as substâncias nocivas em suspensão no ar), bem como sobre determinadas medidas em matéria de segurança e de saúde (por exemplo, os sistemas de gestão da segurança e da saúde no trabalho, os princípios éticos da vigilância da saúde dos trabalhadores, o registo e a comunicação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, a protecção dos dados pessoais dos trabalhadores, a segurança, a saúde e as condições de trabalho nas transferências de tecnologias nos países em desenvolvimento).

SÉGURANÇA SOCIAL



Uma sociedade que oferece segurança aos seus cidadãos protege-os não só dos conflitos e das doenças, mas também das incertezas associadas ao facto de o trabalho ser o seu ganha-pão. Os sistemas de segurança social garantem um rendimento mínimo em caso de desemprego, doença, acidente de trabalho ou doença profissional, velhice e reforma, invalidez, responsabilidades familiares como a gravidez e a assistência às crianças, ou a perda do apoio familiar. Estes subsídios são importantes para os trabalhadores e para a sua família, mas também para toda a comunidade. Garantindo os cuidados médicos, uma segurança em matéria de rendimentos e serviços sociais, a segurança social melhora a produtividade e contribui para a dignidade e o pleno desenvolvimento da pessoa. Os sistemas de segurança social promovem igualmente a igualdade entre homens e mulheres graças à adopção de medidas que garantam que as mulheres com filhos beneficiem de oportunidades equivalentes no mercado de trabalho. Para os empregadores e as empresas, a segurança social contribui para manter uma mão-de-obra estável e adaptável às mudanças. Por fim, oferecendo uma salvaguarda de segurança em caso de crise económica, a segurança social constitui um dos elementos fundamentais da coesão social, contribuindo assim para garantir a paz social e um empenho positivo a favor da mundialização e do desenvolvimento económico. Apesar destas vantagens, apenas 20 por cento da população mundial beneficia de prestações adequadas de segurança social, enquanto mais de metade não estão sequer abrangidos.

As normas da OIT sobre a segurança social prevêm uma série de protecções consoante os diferentes sistemas económicos e estádios de desenvolvimento dos países. As convenções sobre a segurança social oferecem uma gama de opções e de cláusulas de flexibilidade que permitem atingir progressivamente o objectivo de abrangência universal. Num mundo em processo de globalização, no qual as pessoas estão cada vez mais expostas a riscos económicos, é cada vez mais evidente que uma política nacional sólida em matéria de protecção social pode contribuir para atenuar os inúmeros efeitos sociais negativos das crises. Por todos estes motivos, numa resolução da Conferência Internacional do Trabalho de 2001, governos, empregadores e trabalhadores solicitaram à OIT a melhoria da abrangência da segurança social e o seu alargamento a todos aqueles que precisam de protecção⁽³⁴⁾.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 102) relativa à segurança social (norma mínima), 1952
Especifica o nível mínimo de prestações de segurança social e as condições da sua atribuição, bem como os nove ramos principais em que a protecção é garantida: cuidados médicos, subsídio de doença, subsídio de desemprego, pensões por velhice, prestações em caso de acidente de

trabalho e de doença profissional, prestações familiares, subsídio de maternidade, prestações de invalidez e pensões de sobrevivência. Para poder ser aplicada em todas as situações nacionais, esta convenção oferece a possibilidade aos Estados de a ratificarem aceitando primeiro pelo menos três destes nove ramos e posteriormente as obrigações decorrentes dos outros ramos, o que lhes permite atingir progressivamente todos os objectivos enunciados na convenção. O nível das prestações mínimas pode ser determinado em relação ao nível dos salários no país em questão. Estão igualmente previstas derrogações temporárias para os países cuja economia e instalações médicas estejam insuficientemente desenvolvidas, o que permite limitar o alcance da convenção e a abrangência das prestações atribuídas.

Convenção (n.º 118) sobre a igualdade de tratamento (segurança social), 1962

Convenção (n.º 157) sobre a conservação dos direitos em matéria de segurança social, 1982

Estes instrumentos prevêm direitos e prestações em matéria de segurança social para os trabalhadores migrantes que se arriscam a perder o direito às prestações de segurança social de que beneficiavam no seu país de origem.

Outros instrumentos sobre a segurança social

Uma geração posterior de convenções adoptadas após a convenção n.º 102 ampliou a cobertura da protecção oferecida. Fornecendo um nível superior de protecção através da cobertura e do nível das prestações que devem ser garantidas, esta geração de convenções prevê algumas derrogações, de forma a assegurar flexibilidade na aplicação.

Os parágrafos que se seguem descrevem as prestações previstas pela convenção n.º 102 bem como pelas convenções posteriores. Não contêm nenhuma informação relativa à duração nem às condições de concessão das prestações, as derrogações autorizadas a título destes instrumentos nem os níveis de prestações superiores previstos nas recomendações pertinentes ⁽³⁵⁾.

Cuidados médicos

- Convenção n.º 102: cuidados preventivos, cuidados de medicina geral, incluindo visitas ao domicílio, cuidados de especialista, fornecimento dos produtos farmacêuticos essenciais mediante receita, cuidados para antes, durante e depois do parto, prestados por um médico ou por uma parteira diplomada, e hospitalização, se necessária.

- Convenção n.º 130: mesmas prestações que a convenção n.º 102 mas igualmente cuidados dentários e reabilitação médica.

Subsídios de doença

- Convenção n.º 102: pagamentos periódicos correspondendo a pelo menos 45 por cento do salário de referência.
- Convenção n.º 130: pagamentos periódicos correspondendo a pelo menos 60 por cento do salário de referência e reembolso das despesas de funeral em caso de morte do beneficiário.

Subsídio de desemprego

- Convenção n.º 102: pagamentos periódicos correspondendo a pelo menos 45 por cento do salário de referência.
- Convenção n.º 168: pagamentos periódicos correspondendo a, pelo menos, 50 por cento do salário de referência. Além de um período inicial, possibilidade de aplicar regras específicas de cálculo. Contudo, o total das prestações a que o desempregado terá direito deve garantir condições de existência sãs e convenientes, segundo as normas nacionais.

Pensões de velhice

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

Subsídios em caso de acidente de trabalho e de doença profissional

- Convenção n.º 102: cuidados médicos e pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 50 por cento do salário de referência para os casos de incapacidade temporária ou de invalidez; prestações para a viúva e os filhos em caso de morte do sustento da família, com pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 40 por cento do salário de referência; possibilidade de converter os pagamentos periódicos numa soma liquidada de uma só vez em determinadas condições. Salvo em caso de incapacidade para o trabalho, obrigação de rever as taxas dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do custo de vida.
- Convenção n.º 121: mesmas prestações que a convenção n.º 102, às quais se acrescentam determinados tipos de cuidados sobre os locais de trabalho. Pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 60 por cento do salário de referência para os casos de incapacidade temporária ou de invalidez; prestações para a viúva, o viúvo inválido e a cargo, as crianças a cargo em caso de morte do sustento da família, com pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 50 por cento do salário de referência;

obrigação de fixar um montante mínimo para estes pagamentos; possibilidade de converter os pagamentos periódicos numa soma liquidada de uma só vez em determinadas condições; prestações suplementares para as pessoas cujo estado requer o auxílio constante de outra pessoa.

Prestações familiares

- Convenção n.º 102: pagamentos periódicos ou fornecimento de alimento, de roupa, alojamento, alojamento em férias ou assistência ao domicílio, ou ainda uma combinação destes elementos.
- Não há novas convenções sobre esta questão.

Subsídio de maternidade

- Convenção n.º 102: cuidados médicos incluindo pelo menos cuidados antes e depois do parto, bem como durante o parto, prestados por um médico ou por uma parteira diplomada, e hospitalização se necessário; pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 45 por cento do salário de referência.
- Convenção n.º 183: cuidados médicos incluindo pelo menos cuidados antes e depois do parto, bem como durante o parto, e hospitalização se necessário; prestações em espécie permitindo à mulher garantir a sua subsistência e a do seu filho em boas condições de saúde e com um nível de vida conveniente, correspondendo a um mínimo de dois terços dos rendimentos anteriores ou um montante da mesma ordem de grandeza.

Pensões de invalidez

- Convenção n.º 102: pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 40 por cento do salário de referência; obrigação de rever as taxas dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do nível geral dos rendimentos ou do custo de vida.
- Convenção n.º 128: pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 50 por cento do salário de referência; obrigação de rever as taxas dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do nível geral dos rendimentos ou do custo de vida; obrigação de prever serviços de reabilitação e de tomar medidas tendendo a facilitar a colocação dos inválidos num emprego apropriado.

Pensões de sobrevivência

- Convenção n.º 102: pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 40 por cento do salário de referência; obrigação de rever as taxas dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do nível geral dos rendimentos ou do custo de vida.
- Convenção n.º 128: pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 45 por cento do salário de referência; obrigação de rever as taxas dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do nível geral dos rendimentos ou do custo de vida.

PROTECÇÃO DA MATERNIDADE

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

Instrumento pertinente da OIT

Convenção (n.º 183) sobre a protecção da maternidade, 2000

Esta convenção é a norma internacional do trabalho sobre a protecção da maternidade mais recente, ainda que a anterior convenção (n.º 3) sobre a protecção da maternidade de 1919 e a convenção (n.º 103) sobre a protecção da maternidade (revista) de 1952 continuem em vigor em alguns países.

A convenção n.º 183 prevê uma licença de parto de 14 semanas para as mulheres às quais o instrumento é aplicável. As mulheres que se ausentem do seu trabalho em licença de parto têm direito a prestações em espécie que garantam que podem sustentar-se a si próprias e aos seus filhos em boas condições de saúde e de acordo com um nível de vida compatível. O montante destas prestações não deve ser inferior a dois terços dos rendimentos anteriores ou a um montante da mesma ordem de grandeza. A Convenção pede, igualmente, aos Estados que a ratificaram que adoptem as medidas necessárias para que as mulheres não sejam forçadas a executar um trabalho que tenha sido considerado prejudicial para a sua saúde ou para a do seu filho, bem como medidas próprias para garantir que a maternidade não constitui uma fonte de discriminação. Esta convenção proíbe, igualmente, o empregador de despedir uma mulher durante a gravidez ou durante a licença de parto, ou ainda durante o período a seguir ao seu regresso ao trabalho, excepto por motivos não relacionados com a gravidez, o nascimento e suas consequências ou o aleitamento. As mulheres devem ter a garantia de que, ao regressarem ao trabalho, encontrarão o mesmo posto ou um posto equivalente, com a mesma remuneração. A convenção prevê igualmente o direito a uma ou mais pausas por dia ou a uma redução de horário diário de trabalho em caso de aleitamento.

Mão-de-obra feminina

À excepção de algumas regiões, as mulheres constituem pelo menos um terço da mão-de-obra mundial. Em mais de 90 países, mais de 50 por cento das mulheres são economicamente activas. Nunca houve tantas mulheres a trabalhar durante os anos em que podem procriar, porque muitas famílias dependem dos rendimentos de ambos os progenitores para sobreviver. No entanto, apesar da importância das mulheres na economia dos países e os rendimentos que estas geram para a sua família, a protecção social é muitas vezes inadequada para proteger as mulheres trabalhadoras e a sua família durante a gravidez e a maternidade. Um estudo do BIT de 1998 constatou que pouco mais de 100 países oferecem licenças de parto de 12 semanas ou mais, ainda que em muitos casos essas licenças não sejam remuneradas. Apenas 60 países, aproximadamente, oferecem uma licença de parto de 14 semanas ou mais, como exige a Convenção n.º 183 ⁽³⁶⁾.

TRABALHADORES MIGRANTES



A aceleração da mundialização da economia criou mais trabalhadores migrantes que nunca. O desemprego e a pobreza crescente levaram muitos trabalhadores de países em desenvolvimento a procurar trabalho fora do país. Nos países industrializados, a procura de mão-de-obra, em particular de mão-de-obra não qualificada, aumentou, motivo pelo qual milhões de trabalhadores e respectivas famílias emigram para encontrar trabalho. Calcula-se que, actualmente, haja 175 milhões de migrantes no mundo, dos quais metade serão trabalhadores e cerca de 15 por cento estarão em situação irregular. Cerca de metade dos migrantes são mulheres. Os trabalhadores migrantes contribuem para a economia do país de acolhimento e os fundos que enviam para casa ajudam a dinamizar a economia do seu país de origem. No entanto, estes trabalhadores beneficiam frequentemente de uma protecção social insuficiente e estão à mercê da exploração e do tráfico. Se os riscos de exploração são menores para os trabalhadores migrantes qualificados, a sua partida priva alguns países em desenvolvimento de uma mão-de-obra preciosa necessária para a sua economia. As normas da OIT sobre a migração fornecem meios aos países que enviam migrantes ou que os acolhem para gerar fluxos migratórios e garantir uma protecção adequada a esta categoria vulnerável de trabalhadores ⁽³⁷⁾. Devido à importância de uma boa gestão das migrações, a Conferência Internacional do Trabalho de 2004 preconizou a implementação de um plano de acção para os trabalhadores migrantes, que prevê um quadro multilateral não vinculatório em seu favor numa economia mundializada, uma aplicação mais alargada das normas pertinentes, o reforço das capacidades e uma base de conhecimentos mundiais sobre a questão.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 97) sobre os trabalhadores migrantes (revista), 1949

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

Convenção (n.º 143) sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975

Prevê medidas de combate à emigração clandestina e ao emprego ilegal e, além disso, pede a todos os Estados que a tenham ratificado que se empenhem em respeitar os direitos fundamentais de todos os trabalhadores migrantes. A convenção estende igualmente o alcance da igualdade de tratamento entre trabalhadores migrantes residindo legalmente num país e os trabalhadores nacionais para lá das disposições da convenção de 1949, de forma a garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, de segurança social, de direitos sindicais e culturais, e de liberdades individuais e colectivas, às pessoas que, enquanto trabalhadores migrantes ou enquanto membros da respectiva família, se encontram legalmente no território do Estado que a ratificou. Pede também aos Estados que a ratificaram que facilitem o reencontro familiar dos trabalhadores migrantes residindo legalmente no seu território.

A política relativa aos trabalhadores migrantes na prática

Em 1998, a Comissão de Peritos empreendeu um estudo de conjunto das leis e práticas nacionais relativamente aos trabalhadores migrantes nos Estados-Membros da OIT, quer tivessem ratificado ou não as convenções pertinentes. Durante esse estudo, a comissão observou com interesse algumas das políticas diferentes e inovadoras que os países implementam para fazer aplicar os princípios das normas internacionais sobre os trabalhadores migrantes. Por exemplo, a comissão verificou que, na Bielorrússia e em Israel, os empregadores e os serviços de recrutamento têm a obrigação de ceder aos migrantes contratos de trabalho traduzidos quer para a sua língua materna, quer para uma língua que eles possam compreender, e que, em países como Antígua-e-Barbuda, a Bulgária, a Croácia e a República Unida da Tanzânia (Zanzibar), os contratos dos trabalhadores migrantes devem ser estabelecidos de acordo com um modelo definido, sendo o objectivo garantir que os trabalhadores migrantes que possam não conhecer as condições de emprego no país de acolhimento beneficiem de uma protecção mínima contra abusos e exploração. A comissão verificou, igualmente, que, na Suíça, os serviços da agência nacional para o emprego são gratuitos para os trabalhadores migrantes que tenham entrado legalmente no território e que já disponham de uma autorização para trabalhar, e que, por outro lado, a Alemanha oferece um serviço de apoio aos migrantes que pretendam regressar ao seu país de origem. A comissão observou igualmente que foi criado um serviço especial nas Filipinas para informar as futuras candidatas à emigração sobre as condições de trabalho e de vida que as espera no país de acolhimento. Este programa tenta igualmente dissuadir as mulheres de aceitarem empregos em que se verão provavelmente expostos a riscos de exploração. Pondo em evidência estas práticas inovadoras, a Comissão de Peritos permite aos países retirarem ensinamentos das suas experiências mútuas⁽³⁸⁾.

TRABALHADORES MARÍTIMOS

Calcula-se que cerca de 90% do comércio mundial recorra ao transporte marítimo, dependendo de mais de 1.2 milhões de trabalhadores marítimos para operar tais navios. Muitos trabalhadores marítimos navegam águas distantes dos seus portos nacionais. Frequentemente, trabalhadores marítimos e armadores são de diferentes nacionalidades, e os navios que operam exibem uma bandeira diferente da do seu país de origem ou do país do seu armador. Os trabalhadores marítimos estão frequentemente sujeitos a condições de trabalho adversas e de alto risco profissional. Trabalhando longe de casa, estes trabalhadores estão mais vulneráveis à exploração e abusos, a situações de não pagamento dos salários, de incumprimento de contractos, de má nutrição e condições de vida inadequadas, e até ao abandono em portos estrangeiros. Somente o cumprimento das normas por parte de todas as nações com actividades marítimas pode garantir uma adequada protecção destes trabalhadores da primeira indústria genuinamente global à escala mundial.

Instrumentos pertinentes da OIT

A 23 de Fevereiro de 2006, a 94ª Conferência Internacional do Trabalho (Marítima) adoptou a **Convenção para o Trabalho Marítimo, 2006**, que define as condições de trabalho digno para o cada vez mais globalizado sector marítimo.

A presente Convenção estabelece um conjunto de requisitos mínimos para o trabalho a bordo dos navios, contendo normas sobre condições de emprego, duração do trabalho e do descanso, alojamento, espaços recreativos, alimentação, protecção na saúde, bem-estar dos trabalhadores, segurança no trabalho e protecção social. A aplicação e o cumprimento de tais disposições são assegurados através da possibilidade de apresentação e formalização de queixas, a bordo ou fora da embarcação, por parte dos trabalhadores marítimos; através da supervisão dos armadores e mestres, nos seus navios; de jurisdição e controlo por parte dos Estados relativamente às bandeiras exibidas pelos navios e da inspecção, nos portos, a navios estrangeiros por parte dos Estados responsáveis por esses portos. A Convenção apresenta igualmente disposições relativas à Certificação do Trabalho Marítimo, a ser outorgadas aos navios após o Estado de origem da bandeira verificar que as condições de trabalho a bordo estão de acordo com a legislação nacional e a regulamentação de implementação da Convenção.



A Convenção é inovadora nos seus formato e estrutura, incluindo disposições legais obrigatórias acompanhadas de orientações práticas não obrigatórias, diferenciando-a das demais Convenções tradicionais da OIT. Por outro lado, partes da Convenção relativas à implementação de obrigações técnicas específicas poderão ser actualizadas através de um processo de alteração rápido. A presente Convenção tornou-se no chamado “quarto pilar” do Regime de Normas Internacional para o Transporte Marítimo, complementando as principais Convenções da Organização Marítima Internacional (OMI).

A nova Convenção consolida e actualiza, assim, 68 Convenções e Recomendações Marítimas da OIT, adoptadas desde 1920. Os países que não ratificarem a nova Convenção, permanecerão vinculados às Convenções anteriormente ratificadas. No entanto, estas não poderão ser ratificadas por outros países.

Os instrumentos anteriores são os seguintes:

- Convenção (n.º 185) sobre os documentos de identidade dos trabalhadores marítimos (revista), 2003
- Convenção (n.º 180) sobre a duração do trabalho dos trabalhadores marítimos e os efectivos dos navios, 1997
- Convenção (n.º 179) sobre o recrutamento e a colocação dos trabalhadores marítimos, 1996
- Convenção (n.º 178) sobre a inspecção do trabalho (trabalhadores marítimos), 1996
- Convenção (n.º 166) sobre o repatriamento de trabalhadores marítimos (revista), 1987
- Convenção (n.º 165) sobre a segurança social dos trabalhadores marítimos (revista), 1987
- Convenção (n.º 164) sobre a protecção da saúde e cuidados médicos (trabalhadores marítimos), 1987
- Convenção (n.º 163) sobre o bem-estar dos trabalhadores marítimos, 1987
- Convenção (n.º 147) sobre Normas mínimas da marinha mercante, 1976 e respectivo Protocolo de 1996
- Convenção (n.º 146) sobre as férias pagas anuais (trabalhadores marítimos), 1976
- Convenção (n.º 145) sobre a continuidade do emprego (trabalhadores marítimos), 1976

PESCADORES

A pesca é uma das indústrias mais antigas do mundo, que constitui hoje uma fonte de rendimentos para milhões de famílias no planeta. Cerca de 36 milhões de pessoas trabalham na pesca de captura e na aquacultura à escala mundial, estimando-se que sejam perto de 27 milhões a trabalhar só na pesca de captura. Tal como os trabalhadores marítimos, os pescadores são confrontados com riscos importantes: mau tempo no mar, vagas fortes, máquinas potentes e perigosas, arpões, mordeduras de tubarão. Estima-se que cerca de 24 000 pessoas morram anualmente na indústria da pesca. A pesca é igualmente um sector muito diversificado, que inclui tanto operações de pesca comerciais muito organizadas em águas profundas, como pequena pesca e pesca artesanal, mais tradicional. A maior parte dos pescadores continua a fazer parte da economia informal. Calcula-se que 45 por cento do total das capturas mundiais sejam realizadas por pescadores praticantes da pequena pesca. O sistema de pagamento dos salários varia normalmente consoante a parte do valor da captura. Diversos pescadores estão empregados nesta actividade apenas a tempo parcial ou a título temporário e completam os seus rendimentos com um emprego adicional, agrícola ou outro. Para responder às necessidades específicas dos trabalhadores empenhados no sector da pesca, a OIT elaborou normas tendo em vista especificamente fornecer-lhes uma protecção 40. Tendo em conta a importância da indústria pesqueira e da evolução ocorrida desde a adopção destas normas em 1959 e 1966, a OIT prepara-se para adoptar em 2005 uma nova norma global sobre as condições de trabalho no sector das pescas.



Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 113) sobre o exame médico dos pescadores, 1959

Tem em vista garantir que nenhuma pessoa seja contratada, seja em que circunstância for, para servir a bordo de um navio de pesca se não apresentar as aptidões físicas para o trabalho que irá executar no mar. A convenção pede aos Estados que a ratificaram que prevejam um exame médico prévio, bem como a emissão por um médico competente de um atestado com uma validade limitada no tempo.

Convenção (n.º 114) sobre o contrato de trabalho dos pescadores, 1959

Esta convenção prevê que o contrato de trabalho seja assinado entre o armador do navio, ou o seu representante autorizado, e o pescador. O contrato de trabalho deve indicar claramente os direitos e as obrigações respectivas de cada uma das partes. Deve especificar, entre outros, a ou as viagens a empreender, o serviço para o qual o pescador é destacado, o montante do seu salário e o termo do contrato.

Convenção (n.º 125) sobre os certificados de capacidade dos pescadores, 1966

Esta convenção pede aos Estados que a ratificaram que estabeleçam normas relativas às qualificações requeridas para obter um certificado de capacidade, habilitando o seu titular a exercer as funções de capitão, de imediato ou de mecânico a bordo de um navio de pesca, e que sejam organizados exames, posteriormente controlados pela autoridade competente, para garantir que os candidatos têm as qualificações necessárias. A convenção especifica a idade mínima, bem como a experiência profissional mínima requerida para cada profissão, e as competências exigidas para categorias específicas de pescadores, bem como os diversos níveis de certificados relativamente aos quais os candidatos devem demonstrar a sua qualificação.

Convenção (n.º 126) sobre o alojamento a bordo dos barcos de pesca, 1966

Esta convenção contém disposições sobre o alojamento da tripulação relativamente às divisórias interiores, aos beliches, à ventilação, ao aquecimento, à iluminação, às superfícies, à messe dos oficiais, às instalações sanitárias e aos postos médicos.

DOCKERS



Para muitos países, o sector da manutenção portuária tornou-se num elemento importante da rede de transportes que necessita de melhorias constantes para responder às exigências do comércio internacional. O aumento do volume das mercadorias transportadas, a sofisticação cada vez maior das infra-estruturas, a utilização crescente de contentores e a dimensão dos investimentos em capital necessários para o desenvolvimento das actividades de manutenção em portos conduziu a reformas de fundo. Este sector que, outrora, necessitava de uma mão-de-obra a maior parte do tempo ocasional ou pouco qualificada, exige agora trabalhadores altamente qualificados que são cada vez mais trabalhadores registados. Além disso, é exigido aos *dockers* que sejam cada vez mais produtivos e que executem um trabalho por equipas, uma vez que o número de efectivos foi reduzido. Os países em desenvolvimento encontram dificuldades e financiar o desenvolvimento de infra-estruturas portuárias de uma sofisticação crescente. As normas da OIT ajudam a enfrentar estes desafios, abordando dois aspectos particulares do trabalho do *docker*: a necessidade de uma protecção específica devido aos riscos para a segurança e a saúde a que os *dockers* ficam expostos durante a sua actividade e o impacto do progresso tecnológico e do comércio internacional no emprego e a organização do trabalho em portos.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 137) sobre o trabalho nos portos, 1973

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

Convenção (n.º 152) sobre a segurança e a higiene nas instalações portuárias, 1979

Os Estados que tenham ratificado esta convenção devem tomar medidas tendo em vista a planificação e a manutenção dos locais de trabalho, dos materiais, bem como a utilização de métodos de trabalho que ofereçam garantias de segurança e de salubridade; a planificação e a manutenção, em todos os locais de trabalho, de meios de acesso que garantam a segurança dos trabalhadores; a informação, a formação, e o controlo indispensáveis para garantir a protecção dos trabalhadores contra riscos de acidente ou de atentado à saúde resultantes do seu emprego; o fornecimento ao trabalhador de qualquer equipamento de protecção individual, de qualquer vestuário e de todos os meios de salvamento que possam ser razoavelmente exigidos; a planificação e a manutenção de meios apropriados e suficientes de primeiros socorros e de salvamento; a elaboração e o estabelecimento de procedimentos apropriados destinados a fazer face a situações de emergência.

POVOS INDÍGENAS E TRIBAIS

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

Instrumentos pertinentes da OIT

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



Os direitos dos povos indígenas e tribais na prática

Ao longo dos anos, diversos países adoptaram legislações ou emendaram as legislações existentes a fim de implementar a convenção n.º 169. Vários países da América Latina, nomeadamente a Bolívia, a Colômbia, o México e o Peru, reconheceram na sua constituição o carácter multi-étnico e multicultural das suas respectivas populações. Vários países reconheceram também o direito consuetudinário enquanto fonte de direito. Por exemplo, a Constituição do Paraguai de 1992 prevê o direito ao respeito pelas práticas costumeiras desde que estas não vão contra os direitos fundamentais consagrados na Constituição. Alguns países tomaram também medidas para garantir a autonomia, a participação e a consulta. Por exemplo, a Noruega criou em 1987 o *Sameting*, um Parlamento para o povo *sami*, dotado de um estatuto consultivo e de poderes administrativos limitados. A Dinamarca, por seu turno, estabeleceu a autoridade encarregue da Lei de Autonomia da Gronelândia, que trata de diversas questões locais em benefício dos povos inuit da Gronelândia ou dá-lhes capacidades de gestão.

O processo de paz na Guatemala e a convenção n.º 169
Em 1987, o governo da Guatemala e os quatro grupos de rebeldes que compunham a <i>Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG)</i> entraram em longas negociações de paz que conduziram, em 1994, à conclusão de um acordo global sobre os direitos humanos. Além disso, ficou igualmente estabelecida a negociação de acordos distintos, sobre diversas outras questões, nomeadamente a identidade e os direitos dos povos indígenas. A 31 de Março de 1995, passados seis meses de negociações para as quais a OIT ofereceu o seu apoio, o governo e a URNG assinaram o Acordo relativo à identidade e aos direitos dos povos indígenas. Este acordo, que cobre uma vasta gama de questões como a educação, o idioma, as questões de igualdade entre homens e mulheres, as culturas, os conhecimentos tradicionais, os direitos de propriedade e o direito consuetudinário, tinha igualmente em vista facilitar o processo de ratificação da convenção n.º 169. No seguimento de diversos projectos de assistência técnica realizados pelo BIT, a Guatemala ratificou, em 1996, esta convenção, que continua a desempenhar um papel importante garantindo a existência pacífica dos povos indígenas e tribais na região ⁽⁴¹⁾ .

OUTRAS CATEGORIAS PARTICULARES DE TRABALHADORES

Na maior parte dos casos, as normas internacionais do trabalho têm um valor universal e aplicam-se a todos os trabalhadores e a todas as empresas. Algumas normas mencionadas anteriormente dizem respeito a indústrias específicas como o trabalho a bordo de embarcações marítimas. Outras tratam de questões ligadas ao trabalho em sectores muito específicos da actividade económica (plantações, hotéis, restaurantes) ou dizem respeito a um grupo específico de trabalhadores (pessoal enfermeiro, trabalhadores a domicílio).

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 110) sobre as plantações, 1958, e respectivo Protocolo de 1982

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

Convenção (n.º 149) sobre o pessoal de enfermagem, 1977

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

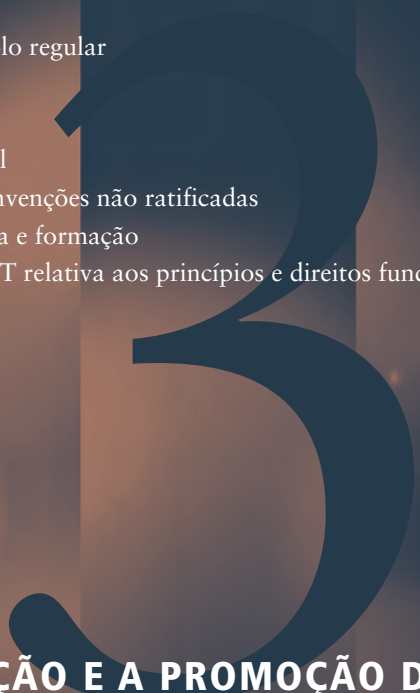


Convenção (n.º 172) sobre as condições de trabalho em hotéis e restaurantes, 1991

Os sectores da hotelaria, das viagens e do lazer empregam actualmente 3 por cento do total da mão-de-obra mundial ⁽⁴²⁾. Contudo, estes trabalhadores, principalmente as mulheres e os jovens, recebem salários pelo menos 20 por cento inferiores aos dos trabalhadores de outros sectores. Com o objectivo de melhorar as condições de trabalho destas pessoas e de as aproximar das condições prevalecentes noutros sectores, a convenção prevê uma duração de trabalho razoável e contém disposições sobre as horas suplementares, os períodos de repouso e as férias pagas anuais. Especifica, igualmente, que a compra e a venda de empregos em hotéis e restaurantes são proibidas.

Convenção (n.º 177) sobre o trabalho a domicílio, 1996

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



Sistema de controlo regular
Reclamações
Queixas
Liberdade sindical
Aplicação das convenções não ratificadas
Assistência técnica e formação
Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho

A APLICAÇÃO E A PROMOÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

«A acção normativa é um instrumento indispensável para traduzir, na prática, o conceito de trabalho digno» — Juan Somavia, Director Geral do BIT, 2001⁽⁴³⁾

As normas internacionais do trabalho são sustentadas por um sistema de controlo único a nível internacional, que contribui para garantir a aplicação, pelos Estados, das convenções que ratificaram. A OIT examina regularmente a aplicação das normas nos Estados Membros e assinala os domínios nos quais poderá haver matéria para melhoria. Se se colocar algum problema relativamente à aplicação das normas, a OIT procurará ajudar os países envolvidos através da concertação social e da assistência técnica.

SISTEMA DE CONTROLO REGULAR

Quando um estado ratifica uma convenção da OIT, compromete-se a apresentar periodicamente um relatório sobre as medidas tomadas para que esta entre em vigor. De dois em dois anos, os governos devem apresentar um relatório explicando as medidas que tomaram em direito e em prática para aplicar alguma das oito convenções fundamentais e das quatro convenções prioritárias que tenham ratificado; para as outras convenções, excepto aquelas que são postas de parte (ou seja, cuja aplicação já não é controlada de forma regular), devem apresentar um relatório de cinco em cinco anos. Podem ser solicitados relatórios sobre a aplicação das convenções em intervalos mais curtos. Os governos devem enviar um exemplar do seu relatório às organizações de empregadores e de trabalhadores que possam ter algum comentário a fazer sobre a questão; estas organizações podem também enviar directamente para o BIT os seus comentários sobre a aplicação das convenções.

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

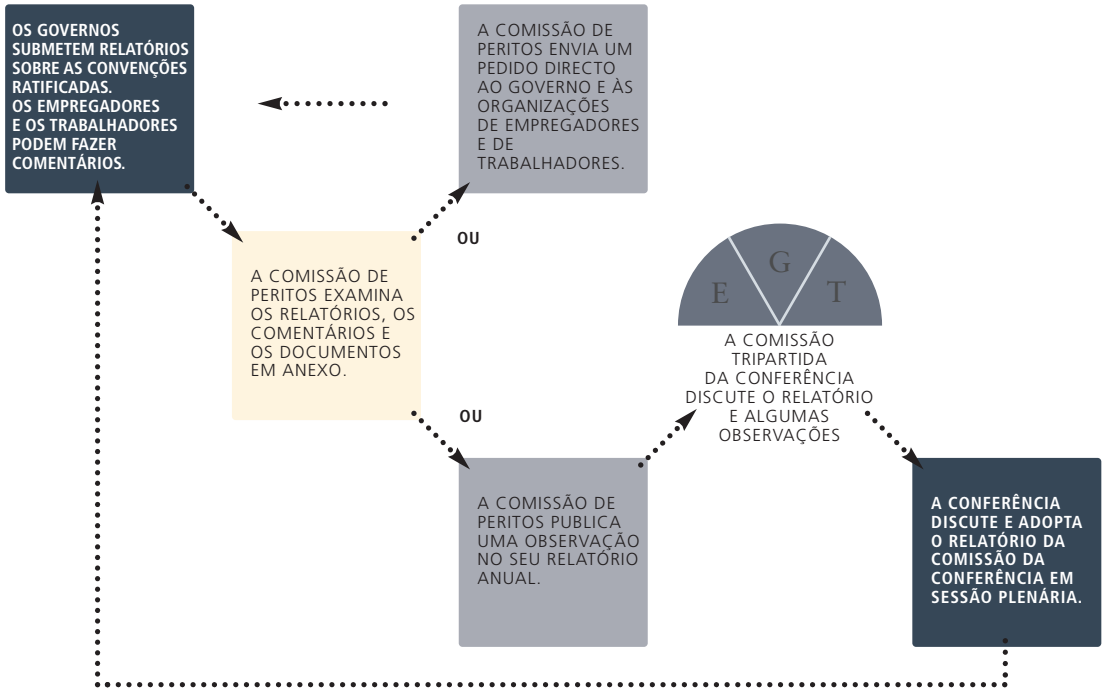
A Comissão de Peritos foi criada em 1926, a fim de examinar os relatórios governamentais, cada vez mais numerosos, sobre as convenções ratificadas. Hoje, a comissão é composta por 20 eminentes juristas, nomeados pelo Conselho de Administração por um período de três anos renovável. Os peritos vêm de diferentes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

A comissão faz dois tipos de comentários: *observações e pedidos directos*. As observações contêm os comentários sobre as questões fundamentais que levanta a aplicação de uma dada convenção por parte de um estado. Estas observações são publicadas no relatório anual da comissão. Os pedidos directos incidem sobre questões mais técnicas ou contêm pedidos de esclarecimento. Não são publicados no relatório, mas são comunicados directamente aos governos envolvidos.

O relatório anual publicado pela Comissão de Peritos divide-se em três partes. A parte I é composta pelo relatório geral, que contém os comentários sobre a forma como os Estados-Membros cumpriram as suas obrigações constitucionais. A Parte II contém as observações sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho e a parte III um estudo de conjunto (ver caixa a seguir).



Procedimento de controlo regular



A Comissão de aplicação das normas da Conferência

O relatório anual da Comissão de Peritos, adoptado habitualmente em Dezembro, é apresentado na sessão seguinte da Conferência Internacional do Trabalho, em Junho, onde é examinado pela Comissão de Aplicação das Normas da Conferência. Esta comissão, que é uma comissão permanente da Conferência, é composta por delegados dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, e examina o relatório em reuniões tripartidas, extraindo um determinado número de pontos que serão objecto de debate. Os governos em questão são convidados a responder perante a Comissão da Conferência e a fornecer informações sobre o ponto em foco. Com frequência, a Comissão da Conferência formula conclusões, convidando os governos a tomar medidas específicas para solucionar um problema ou a aceitar missões ou uma assistência técnica do BIT. Os debates e as conclusões sobre os casos examinados pela Comissão da Conferência são publicados no seu relatório. Os casos particularmente preocupantes são evidenciados em parágrafos especiais deste relatório.

O impacto do sistema de controlo regular

Desde 1964, a Comissão de Peritos observa o número de casos de progresso em relação aos quais verificou haver alterações em direito e na prática que melhoraram a aplicação de uma convenção ratificada. Até hoje, foram observados mais de 2300 casos.

Nos últimos anos, no seguimento de comentários que efectuou, a comissão verificou, entre outras, as seguintes alterações:

- O Equador adoptou uma nova constituição política que prevê que o Estado facilite a integração das mulheres na mão-de-obra remunerada em condições iguais em termos de direitos e de oportunidades, garantindo-lhes uma remuneração equivalente para um trabalho de valor igual. A Constituição prevê, além disso, facilitar o emprego das mulheres e preservar os seus direitos básicos, tendo em vista melhorar as condições de trabalho que lhes são oferecidas e fazer com que beneficiem de um regime de segurança social. Faz-se referência, em particular, às mulheres grávidas e às mães a amamentar, às trabalhadoras, às mulheres que trabalham no sector informal e no artesanato, às mulheres chefes de família e às viúvas.
- A República Unida da Tanzânia aboliu a sua lei de 1983 sobre a redistribuição dos recursos humanos que permitia à autoridade administrativa, valendo-se da obrigação geral de trabalhar e para fins de desenvolvimento económico, impor um trabalho obrigatório, o que ia contra as normas sobre o trabalho forçado.
- El Salvador adoptou um novo Código Penal que suprimiu as disposições que previam a possibilidade de pronunciar condenações a trabalhos forçados para punir as actividades ligadas à expressão de opiniões políticas ou a uma oposição à ordem estabelecida.
- Israel emendou a sua lei sobre o trabalho infantil, de forma a só autorizar o emprego de crianças de 14 e 15 anos em casos excepcionais, apenas para trabalhos ligeiros que não são susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento e unicamente durante as férias escolares oficiais; a legislação israelita ficou assim em conformidade com as normas sobre o trabalho infantil.
- Os Países-Baixos aboliram um decreto em virtude do qual os trabalhadores ficavam legalmente obrigados a obter o acordo da agência para o emprego do distrito para abandonarem o emprego, o que ia contra as normas sobre o trabalho forçado⁽⁴⁴⁾.
- O novo Código do Trabalho Egípcio, promulgado pela Lei n.º 12 de 2003, prevê um período de repouso compensatório obrigatório, para qualquer trabalho efectuado, durante um dia de repouso semanal, independentemente de qualquer compensação sob a forma de remuneração.

O impacto do sistema de controlo regular não se limita apenas aos casos de progresso. Anualmente, a Comissão de Peritos verifica se os Estados Membros cumpriram a sua obrigação de submeter os instrumentos adoptados aos seus órgãos legislativos. Mesmo que um Estado decida não ratificar uma convenção, pode decidir reformular a sua lei de acordo com os princípios dessa mesma convenção. Os Estados Membros analisam regularmente os comentários que a Comissão de Peritos formula relativamente à aplicação de uma convenção noutros países e podem, consequentemente, modificar a sua própria legislação e a sua prática para evitar problemas semelhantes ou incentivar às boas práticas. No que diz respeito às convenções ratificadas, a comissão dirige frequentemente aos governos pedidos directos, que não são publicados, nos quais evidencia os problemas que parecem colocar-se a propósito da aplicação de uma norma, dando assim ao país em questão o tempo necessário para reagir e resolver os problemas, antes da publicação dos comentários. O modo de funcionamento da Comissão de Peritos incentiva a concertação social, solicitando aos governos que revejam a aplicação de uma norma e que comuniquem essas informações aos parceiros sociais que poderão igualmente transmitir informações. A concertação social que foi instaurada pode ajudar a resolver os problemas e a impedir que apareçam outros problemas.

Os relatórios da Comissão de Peritos e da Comissão de Aplicação das Normas da Conferência estão disponíveis na Internet, podendo ser consultados por milhões de pessoas. Os governos e os parceiros sociais são, pois, ainda mais encorajados a resolver os problemas que se colocam na aplicação das normas, para evitar comentários críticos destes dois órgãos. A pedido dos Estados Membros, o *Bureau* Internacional do Trabalho oferece uma assistência técnica importante para a elaboração e a revisão das legislações nacionais, para que fiquem em conformidade com as normas internacionais do trabalho. Assim, os órgãos de controlo desempenham igualmente um papel importante no sentido de impedir que se colocam problemas relativos à aplicação das normas.

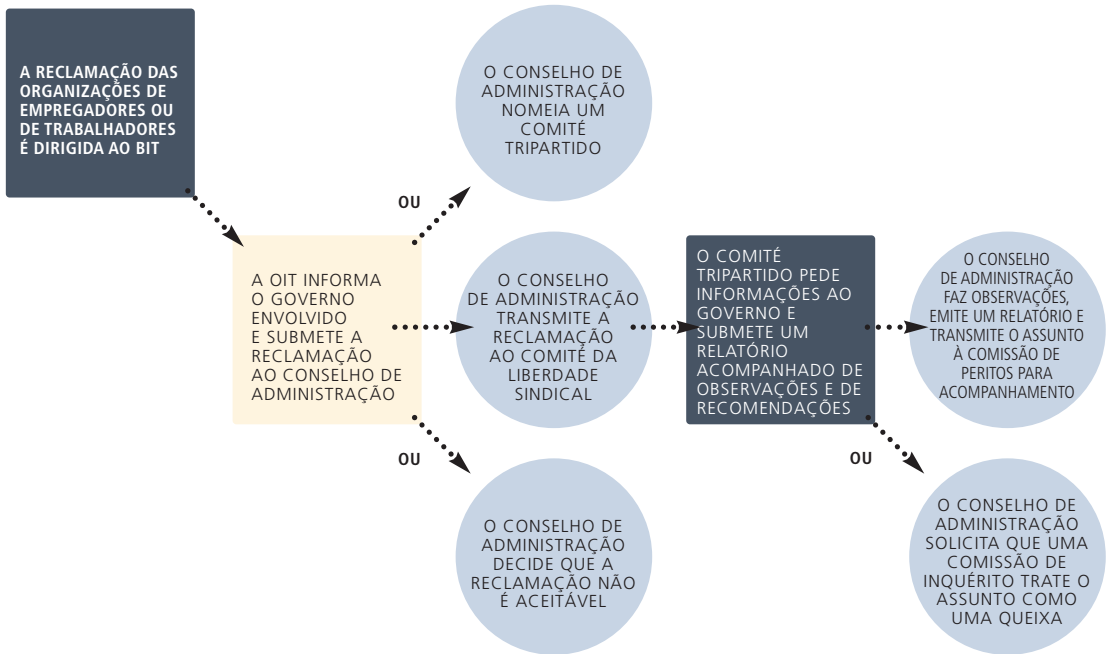
RECLAMAÇÕES

O procedimento de reclamação rege-se pelos artigos 24 e 25 da Constituição da OIT. Confere o direito às organizações profissionais de empregadores ou de trabalhadores de apresentarem ao Conselho de Administração do BIT uma reclamação contra qualquer Estado Membro que, na sua opinião, «não tenha assegurado, de forma satisfatória, a execução de uma convenção a que tenha aderido». Poderá ser criada uma comissão tripartida, composta por três membros do Conselho de Administração, para examinar a reclamação e a resposta do governo. O relatório que esta comissão envia ao Conselho de Administração especifica os aspectos jurídicos e práticos do caso, avalia as informações apresentadas e pronuncia as suas conclusões sob a forma de recomendações. Se a resposta do governo não parecer satisfatória, o Conselho de Administração tem o direito de tornar pública a reclamação recebida e a resposta dada. Quando se trata de uma reclamação relativa à aplicação das convenções n.º 87 e n.º 98, geralmente é a Comissão da Liberdade Sindical que se ocupa do caso.

Quem pode apresentar uma reclamação?
As organizações de empregadores e de trabalhadores, nacionais ou internacionais, podem iniciar um processo, designado como reclamação, ao abrigo do artigo 24 da Constituição. As pessoas individuais não podem dirigir as reclamações directamente ao BIT, mas podem transmitir as informações pertinentes à sua organização de trabalhadores ou de empregadores.



O procedimento de reclamação



As reclamações na prática

A Grécia ratificou em 1955 a convenção (n.º 81) sobre a inspeção do trabalho, 1947. Em 1994, aquele país adoptou uma lei que previa descentralizar a inspeção do trabalho e colocá-la sob a alçada das administrações municipais autónomas. A Federação das Associações de Funcionários do Ministério Grego do Trabalho (FAMIT) apresentou uma reclamação ao BIT por esta lei violar o princípio da convenção n.º 81 segundo o qual a inspeção do trabalho deve estar sob a vigilância e o controlo de uma autoridade central. A comissão tripartida criada para examinar a reclamação concordou e solicitou ao governo grego que emendasse a sua legislação para torná-la compatível com a convenção. Em 1998, o governo grego adoptou novas leis que confiavam novamente a inspeção do trabalho a uma autoridade central. No mesmo ano, a Comissão de Peritos felicitou o governo grego pela sua diligência e a atenção particular que este tinha atribuído às recomendações feitas pela comissão tripartida.

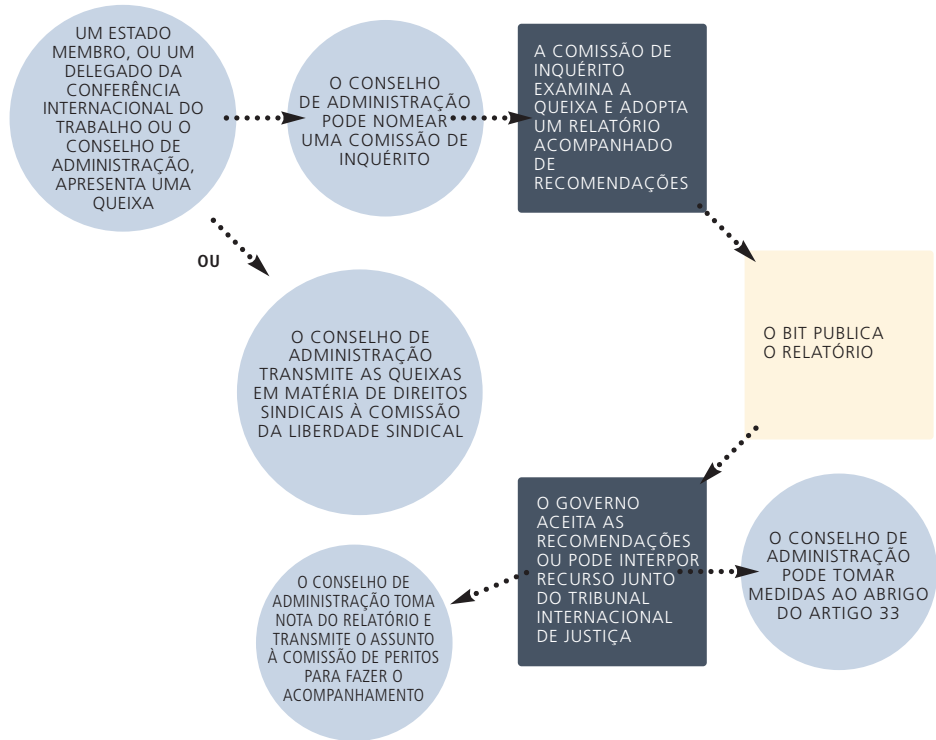
QUEIXAS

O procedimento de queixa rege-se pelos artigos 26 a 34 da Constituição da OIT, nos termos dos quais é possível apresentar uma queixa contra um Estado Membro que não tenha aplicado uma convenção por si ratificada, desde que tal queixa seja efectuada por outro Membro que tenha igualmente ratificado a dita convenção, por um delegado da Conferência ou pelo Conselho de Administração, oficiosamente. Ao receber uma queixa, o Conselho de Administração tem a possibilidade de nomear uma comissão de inquérito, composta por três membros independentes, que tem como missão proceder a um exame profundo da queixa para estabelecer os factos e formular recomendações quanto às medidas a tomar para resolver os problemas levantados. A comissão de inquérito constitui o mais alto nível de investigação da OIT e é geralmente constituída quando um Estado Membro é acusado de violações graves e repetidas e quando tiver recusado, por várias vezes, encontrar uma solução para o problema. Até hoje, foram constituídas 11 comissões de inquérito.

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



O procedimento de queixa



As queixas na prática

A Polónia ratificou em 1957 a convenção (n.º 87) sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, bem como a convenção (n.º 98) sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949. Quando foi declarada a lei marcial na Polónia em 1981, o governo suspendeu as actividades do sindicato *Solidariedade* e deteve ou despediu muitos dos seus dirigentes e membros. Após exame do caso pela Comissão da Liberdade Sindical, delegados da Conferência Internacional do Trabalho apresentaram uma queixa contra a Polónia, ao abrigo do artigo 26. A comissão de inquérito nomeada constatou graves violações das duas convenções. Com base nas conclusões desta comissão, a OIT e diversos países e organizações forçaram a Polónia a encontrar uma solução e, em 1989, o governo polaco atribuiu um estatuto jurídico ao *Solidariedade*. Para Lech Walesa, responsável pelo *Solidariedade* na época e, mais tarde, Presidente da Polónia, «a comissão de inquérito nomeada pela OIT após a imposição da lei marcial no [seu] país contribuiu de forma significativa para as transformações que levaram a democracia à Polónia» ⁽⁴⁵⁾.

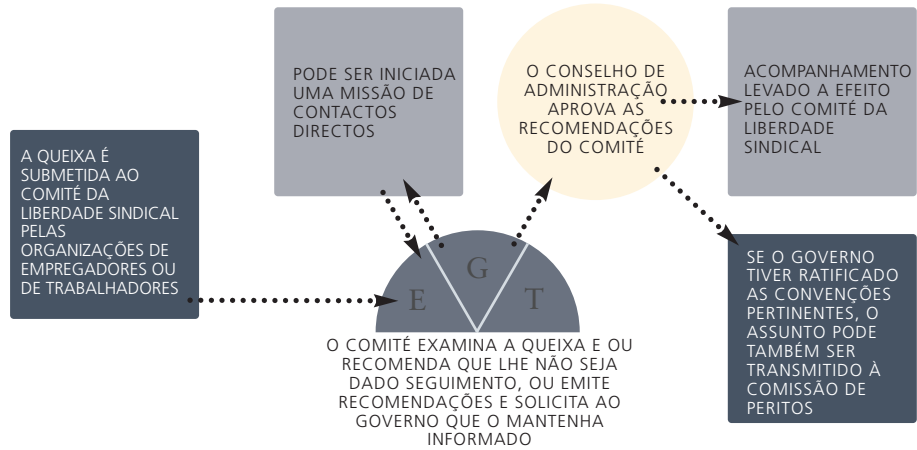
LIBERDADE SINDICAL

O Comité da liberdade sindical

A liberdade sindical e a negociação colectiva fazem parte dos princípios fundadores da OIT. Imediatamente após a adopção da convenção n.º 87 sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, e da convenção n.º 98 sobre o direito de organização e de negociação colectiva, a OIT chegou à conclusão de que estes princípios deveriam ser submetidos a outro procedimento de controlo, para garantir que eram igualmente respeitados nos países que não tivessem ratificado as convenções pertinentes. Foi por esse motivo que, em 1951, foi instituído o Comité da Liberdade Sindical, a fim de examinar as queixas relativas a violações dos princípios da liberdade sindical, ainda que o Estado em causa não tivesse ratificado as convenções pertinentes. As queixas são apresentadas por organizações de trabalhadores ou de empregadores contra um Estado Membro. O Comité da Liberdade Sindical está estabelecido no seio do Conselho de Administração. É composto por um presidente independente, por três representantes dos governos, três representantes dos empregadores e três representantes dos trabalhadores. Se considerar a queixa aceitável, determina os factos, instaurando um diálogo com o país envolvido. Se concluir que houve violação das normas ou dos princípios relativos à liberdade sindical, prepara um relatório que submete ao Conselho de Administração e formula as suas recomendações sobre a forma de remediar a situação. O governo é em seguida convidado a dar conta da execução destas recomendações. Se o país tiver ratificado os instrumentos pertinentes, a Comissão de Peritos pode recorrer a aspectos legislativos. A comissão pode igualmente optar por propor um procedimento de contactos directos ao governo envolvido, de forma a lidar directamente com os responsáveis governamentais e os parceiros sociais através do diálogo. Desde a sua criação, há mais de 50 anos, o Comité da Liberdade Sindical examinou mais de 2300 casos. Mais de 60 países, dos cinco continentes, tomaram medidas no seguimento de recomendações formuladas pelo Comité, informando-o, em seguida, de uma evolução positiva da situação em matéria de liberdade sindical ao longo dos últimos 25 anos ⁽⁴⁶⁾.



O procedimento em matéria de liberdade sindical



O Comité da liberdade sindical na prática

Em 1996, a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) apresentou uma queixa contra o governo indonésio por violação dos direitos sindicais, incluindo a recusa de conceder aos trabalhadores o direito de constituírem organizações à sua escolha, a ingerência constantes dos poderes públicos, dos militares e dos empregadores nas actividades sindicais, as restrições impostas em matéria de negociação colectiva e de greve, as alegações graves de detenção e de perseguição dos dirigentes sindicais, bem como o desaparecimento e o assassinato de trabalhadores e de sindicalistas. Entre os diversos sindicalistas detidos durante este período, encontravam-se, entre outros, Dita Indah Sari, militante do Partido Popular Democrático e Presidente do Centro para a Luta dos Trabalhadores Indonésios, e Muchtar Pakpahan, Presidente do Sindicato Indonésio do Progresso (SBSI). Por intermédio do Comité da Liberdade Sindical, a comunidade internacional exerceu pressões contínuas sobre a Indonésia para que os responsáveis sindicais que haviam sido detidos devido às suas actividades sindicais fossem libertados. Em 1998, Muchtar Pakpahan foi libertado, seguido, um ano mais tarde, de Dita Sari, que foi em seguida eleita por unanimidade Presidente da Frente Nacional para a Luta dos Trabalhadores Indonésios (FNPBI). O empenho da Indonésia para com a OIT marcou uma viragem no domínio dos direitos associados ao trabalho neste país. Desde então, a Indonésia tem tomado medidas significativas para melhorar a protecção dos direitos sindicais e ratificou as oito convenções fundamentais, o que faz com que essa seja uma das poucas nações da região da Ásia-Pacífico a tê-lo feito⁽⁴⁷⁾. O caso de Dita Sari não é único. Só na última década, mais de 2000 sindicalistas foram libertados no seguimento de um exame dos respectivos casos por parte do Comité da Liberdade Sindical.

APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES NÃO RATIFICADAS

Estudo de conjunto (artigo 19)

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

Com base no artigo 19, a Comissão de Peritos para a aplicação das convenções e recomendações publica, anualmente, um estudo de conjunto da legislação e da prática nacionais dos Estados Membros, sobre um tema seleccionado pelo Conselho de Administração. Estes estudos de conjunto são elaborados principalmente com base em relatórios enviados pelos Estados Membros e em informações transmitidas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores. Permitem à Comissão de Peritos estudar o impacto das convenções e das recomendações, analisar as dificuldades que enfrentam os governos relativamente à sua aplicação e identificar os meios de ultrapassar estas dificuldades.

Os estudos de conjunto mais recentes incidem, nomeadamente, sobre os seguintes temas:

- Igualdade de remuneração (1986), igualdade no emprego e na profissão (1988, 1996)
- Liberdade sindical e negociação colectiva (1994)
- Trabalhadores migrantes (1999)
- Consultas tripartidas (2000)
- Trabalho nocturno das mulheres na indústria (2001)
- Trabalho portuário (2002)
- Protecção do salário (2003)
- Promoção do emprego (2004)
- Duração do trabalho (2005)
- Inspecção do trabalho (prevista para 2006)

ASSISTÊNCIA TÉCNICA E FORMAÇÃO

O BIT não se responsabiliza apenas pelo controlo da aplicação das convenções ratificadas. Presta, igualmente, assistência técnica sob diversas formas, no âmbito da qual os funcionários do *Bureau* ou outros peritos ajudam os países a resolver os problemas encontrados no domínio legislativo ou na prática para assegurar a conformidade com as normas. A assistência técnica inclui missões de consulta e missões de contacto directo, que permitem aos funcionários do BIT reunir com os responsáveis governamentais para discutir problemas de aplicação das normas e encontrar soluções, realizar actividades promocionais, nomeadamente seminários e ateliers nacionais, cujo objectivo é o de aumentar a sensibilização às normas, criar nos beneficiários nacionais capacidades para que utilizem estes instrumentos e fornecer pareceres técnicos sobre a forma de aplicar as normas em benefício de todos. O BIT apoia, igualmente, a elaboração de legislações nacionais que sejam conformes com as normas da Organização.

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

Muitas dessas actividades de assistência técnica são conduzidas pelos especialistas das normas internacionais do trabalho afectos aos escritórios da Organização em todo o mundo. Estes especialistas reúnem-se com os responsáveis governamentais, as organizações de empregadores e de trabalhadores para oferecer ajuda no que concerne as questões que se colocam na região, a ratificação de novas convenções, a obrigação de enviar relatórios, as soluções a dar às questões levantadas pelos órgãos de controlo e análise dos projectos de lei para garantir que estão conformes às normas internacionais do trabalho.

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

África: Addis-Abeba, Cairo, Dakar, Harare, Yaoundé

Américas: Lima, San José, Santiago

Caraíbas: Port of Spain

Estados Árabes: Beirute

Ásia do Leste: Bangucoque, Manilha

Ásia do Sul: Nova Deli

Europa Oriental e Ásia Central: Moscovo

Centro internacional de formação da OIT

O Centro Internacional de Formação da OIT, que se encontra em Turim, Itália, oferece a funcionários governamentais, empregadores, trabalhadores, juristas, juizes e peritos em direito formação no domínio das normas internacionais do trabalho, bem como cursos especializados nas normas do trabalho, na melhoria da produtividade e no desenvolvimento das empresas, nas normas internacionais do trabalho e na mundialização e, ainda, relativa aos direitos das mulheres trabalhadoras.

DÉCLARAÇÃO DA OIT RELATIVA AOS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS AO TRABALHO E RESPECTIVO ACOMPANHAMENTO

Em 1998, a OIT criou um instrumento promocional específico para reforçar a aplicação dos quatro princípios e direitos que considerou fundamentais para a justiça social. Adoptando a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo acompanhamento, os Estados Membros da OIT reconhecem que têm a obrigação, pelo simples facto de pertencerem à Organização, de lutar pela garantia de alguns valores fundamentais, como a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva, a eliminação de toda a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efectiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão. Esta obrigação existe mesmo que os países não tenham podido ainda ratificar as oito convenções fundamentais que afirmam estes princípios. Além disso, o próprio BIT tem a obrigação de fornecer a assistência necessária para que se atinjam estes objectivos.

Um mecanismo de acompanhamento da Declaração foi, também, adoptado no mesmo momento, para ajudar a definir as necessidades que os Estados têm de melhorar a aplicação dos princípios e direitos supramencionados. Os Estados Membros devem apresentar relatórios anuais relativos a todos os direitos fundamentais para os quais não puderam ratificar as convenções da OIT correspondentes. Estes relatórios são examinados pelo Conselho de Administração que é auxiliado por um grupo de peritos independentes, cujos comentários são publicados na introdução à análise dos relatórios anuais. O Director-Geral prepara também, anualmente, um relatório global sobre uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais, no qual analisa a situação no mundo no que diz respeito aos países que ratificaram as convenções pertinentes e aos que as não ratificaram ainda, a fim de sugerir novas possibilidades de assistência técnica. Este relatório é submetido à Conferência Internacional do Trabalho, cabendo, em seguida, ao Conselho de Administração decidir sobre os planos de acção a adoptar em matéria de cooperação técnica durante os quatro anos seguintes. A Declaração e o seu acompanhamento têm como objectivo promover os princípios e os direitos enunciados na Declaração e facilitar a ratificação das convenções fundamentais, através do diálogo e da assistência técnica. Não têm como objectivo criar uma série paralela de normas, mas sim ajudar os Estados Membros a respeitar plenamente os princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a ratificação de todas as convenções fundamentais. Uma vez atingido este objectivo, todos os Estados Membros ficarão inseridos no mesmo sistema de controlo regular no que diz respeito a estes instrumentos.

Principais órgãos e documentos da OIT
Referências

4

RECURSOS

«Não podemos desenvolver-nos em detrimento da justiça social. Não podemos fazer-nos concorrência sem uma base de princípios fundamentais dos direitos humanos. Se isto é aplicável dentro da nossa própria sociedade, é aplicável a todo o mundo.»

– Nelson Mandela, Presidente do Congresso Nacional Africano, 1994 ⁽⁴⁸⁾

Como esta brochura tentou demonstrar, as normas internacionais do trabalho constituem ferramentas importantes que permitem à economia mundial oferecer vantagens e oportunidades a todos. Da liberdade sindical à segurança social, da luta contra o trabalho infantil à promoção da formação profissional, as normas internacionais do trabalho são garante de condições de trabalho decentes e dignas e de vantagens económicas para os países e para as empresas. O sistema de controlo assegura que os países respeitem as obrigações que lhes incumbem a título das convenções que ratificaram e, de uma forma mais geral, que respeitem as obrigações decorrentes da Constituição da OIT.

O sistema de normas internacionais do trabalho continua a desenvolver-se e a reforçar-se para responder às necessidades actuais do mundo. Houve diversos casos de progresso e de evolução positiva para os quais os sistemas de normas internacionais do trabalho contribuiu, mas há ainda muito a fazer. Se o sistema de normas internacionais do trabalho é, antes de mais, uma ferramenta ao serviço dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores, a população no seu conjunto tem também um papel a desempenhar. As pessoas, as organizações não governamentais, as empresas e os activistas podem divulgar o sistema de normas internacionais do trabalho, incentivar os governos a ratificar as convenções e trabalhar em conjunto com as organizações de empregadores e de trabalhadores competentes para identificar os problemas que se colocam na aplicação das normas. O BIT espera que esta brochura constitua um esboço de introdução às normas internacionais do trabalho, para oferecer não só aos dirigentes da OIT mas a toda a sociedade os meios de utilizar esta poderosas ferramentas de desenvolvimento.

Nas páginas seguintes, encontra-se um resumo dos documentos mais importantes sobre as normas internacionais do trabalho, bem como outras fontes de informação.

PRINCIPAIS ÓRGÃOS E DOCUMENTOS DA OIT

- Convenções e recomendações
- Constituição da OIT
- Relatório da Comissão de Peritos para a aplicação das convenções e recomendações
Relatório anual incluindo:
Relatório geral: comentários sobre o respeito por parte dos Estados-Membros das suas obrigações em matéria de comunicação, casos de progresso e relação entre as normas internacionais do trabalho e o sistema multilateral (Relatório III (parte 1A))
Observações: comentários sobre a aplicação das convenções pelos Estados que as ratificaram (Relatório III (parte 1A))
Estudo de conjunto: análise das legislações e práticas nacionais num domínio particular, nos Estados-Membros que ratificaram ou não as convenções pertinentes (Relatório III (parte 1B))

Documento informativo sobre as ratificações e as actividades normativas (Relatório III (parte 2)).
- Relatório da Comissão de aplicação das normas da Conferência
Relatório incluindo:
 Relatório geral
 Análise de casos individuais
Disponível sob a forma de resumo provisório da Conferência Internacional do Trabalho e publicado no resumo dos trabalhos da Conferência Internacional do Trabalho.
- Relatório do Comité da Liberdade Sindical
Publicado três vezes por ano nos documentos do Conselho de Administração e no Boletim Oficial do BIT.
- Relatórios das Comissões criadas para examinar as reclamações (art. 24)
Publicados nos documentos do Conselho de Administração.
- Relatórios das comissões de inquérito (art. 26)
Publicados nos documentos do Conselho de Administração e no *Boletim oficial*.

Todos os documentos supramencionados estão disponíveis na base de dados ILOLEX no seguinte endereço:

<http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>

- **Documentos do Conselho de Administração**, incluindo os documentos da Comissão para as Questões Jurídicas e as Normas Internacionais do Trabalho

Disponíveis no seguinte endereço:

<http://www.ilo.org/public/french/standards/reln/gb/index.htm>

- **Documentos da Conferência Internacional do Trabalho**, incluindo relatórios preparatórios tendo em vista a adopção das convenções e das recomendações

Disponíveis no seguinte endereço:

<http://www.ilo.org/public/french/standards/reln/ilc/index.htm>

- **Documentos estabelecidos em virtude do seguimento da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho**

Disponíveis no seguinte endereço:

<http://www.ilo.org/dyn/declaris/declarationweb.indexpage?varlanguage=>

Os documentos do BIT estão também disponíveis nos gabinetes externos e nas bibliotecas depositárias.

Escolha de publicações

Direitos fundamentais no trabalho e normas internacionais do trabalho (Genebra, BIT, Departamento de normas internacionais do trabalho, 2003)*

Guia sobre as normas internacionais do trabalho (Genebra, BIT, Departamento de normas internacionais do trabalho, 2003)*

Manual para utilização pelos empregadores sobre as actividades da OIT, de A. Wisskirchen et C. Hess (Genebra, BIT, Bureau para as actividades dos empregadores, 2002)

As normas internacionais do trabalho: uma abordagem global, (Genebra, BIT, Departamento de normas internacionais do trabalho, 2001), edição preliminar*

Manual de procedimentos em matéria de convenções e recomendações internacionais do trabalho (Genebra, BIT, Departamento de normas internacionais do trabalho, 1998), 2.^a edição (revista)*

Normas internacionais do trabalho: Manual de educação de trabalhadores (Genebra, BIT, *Bureau* de actividades para os trabalhadores, 1998), 4.^a edição (revista)

A Liberdade sindical. Recolha de decisões e de princípios do Comité da liberdade sindical do Conselho de administração do BIT (Genebra, BIT, Departamento de normas internacionais do trabalho, 1996), 4.^a edição (revista)*

CD-ROM ILSE – Biblioteca electrónica das normas internacionais do trabalho, de publicação anual. Este CD-ROM inclui as publicações assinaladas com o símbolo *.

Para saber mais sobre estas publicações, contacte o Departamento de normas internacionais do trabalho, para o endereço:

infonorm@ilo.org

Recursos na Internet

APPLIS: base de dados contendo informações sobre as ratificações, os comentários da Comissão de Peritos e as obrigações dos Estados em matéria de relatórios.

ILOLEX: base de dados contendo os textos completos das convenções e recomendações da OIT, as listas de ratificações, os comentários, da Comissão de Peritos e da Comissão da Liberdade Sindical, o exame dos casos pela Comissão da Conferência, as reclamações, as queixas, os estudos de conjunto e diversos outros documentos. Também disponível em CD-ROM.

LIBSYND: base de dados sobre os casos relacionados com a liberdade sindical.

NATLEX: base de dados bibliográficos sobre as legislações nacionais sobre o trabalho, a segurança social e os direitos humanos. Estão disponíveis diversos textos legais em texto integral. Na base de dados NATLEX, as notas bibliográficas e os textos estão disponíveis em inglês, em espanhol ou em francês.

Estas bases de dados estão disponíveis no site Internet das Normas internacionais do trabalho no seguinte endereço: www.ilo.org/normes

REFERENCES

- (1) BIT: *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Genebra, 2004, p. 161
- (2) Banco Mundial: Global Poverty Monitoring website <http://www.worldbank.org/research/povmonitor/index.htm> (consultado em Outubro de 2004)
- (3) W. Sengenberger: *Globalization and Social Progress: the role and impact of international labour standards* (Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2002), p. 19
- (4) *ibid.*, p. 20
- (5) Banco Mundial: *World Development Report 2005: a better investment climate for everyone* (Washington DC, 2005), pp. 136-156
- (6) Kucera, D.: «Normes fondamentales du travail et investissements étrangers directs», *Revue internationale du travail* (Genebra, BIT), Vol. 141, n.º 1-2 (2002), pp. 33-75
- (7) Lee, E.: *La crise financière asiatique: les enjeux d'une politique sociale* (Genebra, BIT, 2000)
- (8) BIT: *Travail décent et économie informelle*, Conférence internationale du Travail, 90.^a sessão, Genebra, 2002, relatório VI, pp. 44-61; BIT: *Une mondialisation juste*, *op.cit.*, pp. 89-111
- (9) Ver a base de dados BASI sobre as iniciativas sociais das empresas, <http://www.ilo.org/public/french/employment/multi/basi.htm> (consultada em Outubro de 2004)
- (10) Reynaud, A. C.: *Labour Standards and the Integration Process in the Americas* (Genebra, BIT, 2001)
- (11) Banco Mundial: *op.cit.*, p. 141
- (12) Confederação Nacional dos Sindicatos Livres (CISL): Rapport annuel des violations des droits syndicaux, 2003, <http://www.icftu.org/survey2003.asp?language=FR> (consultado em Outubro de 2004)
- (13) Aidt, T.; Tzannatos, Z.: *Syndicats et négociations collectives: effets économiques dans un environnement mondial* (Washington DC, Banco Mundial, 2002)
- (14) Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE): *Les échanges internationaux et les normes fondamentales du travail* (Paris, 2000)
- (15) BIT: *S'organiser pour plus de justice sociale*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 92.^a sessão, Genebra, 2004, relatório I (B), p. 68; Rogovsky N.; Sims, E.: *Corporate Success through People* (Genebra, BIT, 2002), pp. 75-78
- (16) BIT: *Halte au travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 89.^a sessão, Genebra, 2001, pp. 33-46
- (17) BIT: *Investir dans chaque enfant: étude économique sur les coûts et les bénéfices de l'élimination du travail des enfants* (Genebra, IPEC, 2003), p. 5
- (18) BIT: *Every child counts: New global estimates on child labour* (Genebra, IPEC, 2002)
- (19) BIT: *Trade union action against child labour: Brazilian experience* (Brasília, 1997), disponível no seguinte endereço: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/childbra/childbra.htm>
- (20) BIT: *Briser le plafond de verre – La promotion des femmes aux postes de direction* (Genebra, 2004), actualização, p. 34
- (21) BIT: *L'heure de l'égalité au travail*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 91.^a sessão, Genebra, 2003
- (22) BIT: *Consultations tripartites: Ratifier et appliquer la convention n.º 144* (Genebra, Programa focal sobre a concertação social, a legislação do trabalho e a administração do trabalho, 2003)
- (23) Richthofen, W. v.: *Labour Inspection, A guide to the profession* (Genebra, BIT, 2002), pp. 121-133 et 146

- (24) BIT: *Global Employment Trends, Brief* (Genebra, 2005), p. 1
- (25) BIT: *Suivi de l'Agenda global pour l'emploi*, Conseil d'administration, document GB.285/ESP/1, 285.^a sessão, Genebra, Novembro de 2002
- (26) BIT: *L'Agenda global pour l'emploi* (Genebra, 2003), pp. 5-6
- (27) BIT: *Observations générales sur la convention n.º 159*, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, Conférence internationale du Travail, 89.^a sessão, Genebra, 2001, relatório III (1A)
- (28) BIT: *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*, Conférence internationale du Travail, 91.^a sessão, Genebra, 2003, relatório IV (1), p. 6; ver também Banco Mundial: *World Development Report 2005*, op. cit., pp. 137-140
- (29) BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde* (Genebra, 2001)
- (30) BIT: *Le salaire minimum: catalyseur du dialogue social ou instrument de politique économique?*, Conseil d'administration, document GB.291/ESP/5&Corr., 291.^a sessão, Novembro de 2004; Saget, C.: «Lutte contre la pauvreté et emploi dans les pays en développement. De l'utilité d'un salaire minimum», *Revue internationale du travail* (Genebra, BIT), Vol. 140, n.º 3 (2001), pp. 287-322
- (31) BIT: *Indicateurs clés du marché du travail 2001-2002* (Genebra, 2002), p. 206
- (32) BIT: *Annuaire des statistiques du travail* (Genebra, 2003), 62.^a edição
- (33) BIT: *La sécurité en chiffres. Indications pour une culture mondiale de la sécurité au travail* (Genebra, Programa focal sobre a segurança e a saúde no trabalho e sobre o ambiente, 2003)
- (34) BIT: *Sécurité sociale. Un nouveau consensus* (Genebra, 2001)
- (35) D'après Silva, R. et Humblet, M.: *Des normes pour le XXIème siècle: sécurité sociale* (Genebra, BIT, 2002)
- (36) BIT: *Indicateurs clés du marché du travail 2001-2002* (Genebra, 2002); BIT: Comunicado de imprensa de 12 de Fevereiro de 1998 (BIT/98/7)
- (37) BIT: *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, Conférence internationale du Travail, 92.^a sessão, Genebra, 2004, relatório VI; Stalker, P.: *Workers without frontiers: the impact of globalization on international migration* (Genebra, BIT, 2000)
- (38) BIT: *Les travailleurs migrants: étude d'ensemble sur les rapports concernant la Convention (n.º 97) sur les travailleurs migrants (révisée) et la Recommandation (n.º 86) (révisée), 1949, la Convention (n.º 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) et la Recommandation (n.º 151), 1975*, Conférence internationale du Travail, 87.^a sessão, Genebra, 1999, relatório III (4B)
- (39) Shipping facts website: <http://marisec.org/shippingfacts/index.htm> (consultado em Outubro de 2004)
- (40) BIT: *Conditions de travail dans le secteur de la pêche*, Conférence internationale du Travail, 92.^a sessão, Genebra, 2004, relatório V (1)
- (41) BIT: *Peuples indigènes et tribaux: un guide pour la convention de l'OIT n.º 169* (Genebra, 1996)
- (42) Belau, D.: *New threats to employment in the travel and tourism industry*, document du BIT, 2003, p. 2
- (43) BIT: *Réduire le déficit de travail décent: un défi mondial*, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 89.^a sessão, Genebra, 2001, p. 64
- (44) Gravel E.; Charbonneau-Jobin, C.: *La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations: Dynamique et impact* (Genebra, BIT, 2003)
- (45) BIT: *Promoting better working conditions: a guide to the international labour standards system* (Washington DC, Escritório da OIT em Washington, 2003), p. 29
- (46) Gravel, E.; Duplessis, I.; Gernigon, B.: *Le Comité de la liberté syndicale: quel impact depuis sa création?* (Genebra, BIT, 2001)
- (47) BIT: comunicado de imprensa, Terça-feira 26 de Maio de 1998 (BIT 98/21)
- (48) Mandela, N.: «Justice sociale: une lutte permanente», *Regards sur l'avenir de la justice sociale à l'occasion du 75ème anniversaire de l'OIT* (Genebra, BIT, 1994), p. 198