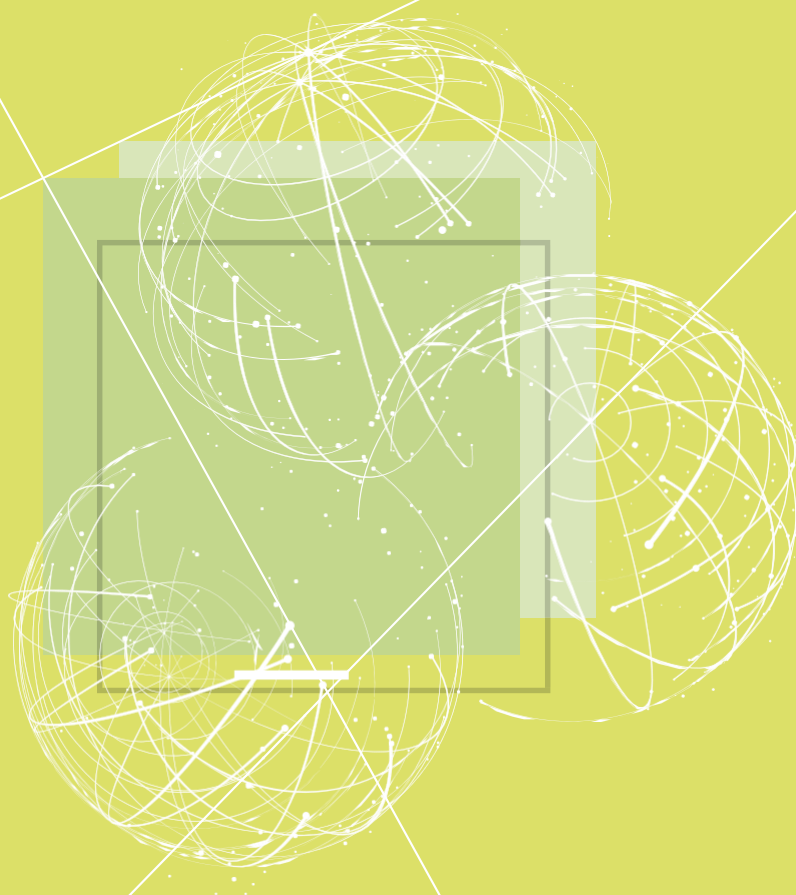




Organização
Internacional
do Trabalho

Relatório VI

Diálogo social e tripartismo



**Conferência
Internacional
do Trabalho**

107.^a Sessão, 2018

Conferência Internacional do Trabalho, 107.^a Sessão, 2018

Relatório VI

Diálogo social e tripartismo

Um debate recorrente sobre o objetivo estratégico do diálogo social e tripartismo, elaborado no seguimento da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008

Sexto ponto da ordem de trabalhos

Bureau Internacional do Trabalho, Genebra

Primeira edição 2018

A tradução e edição deste Relatório para a língua portuguesa só foi possível com o apoio do Governo de Portugal, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

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

A referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica a sua aprovação pelo *Bureau* Internacional do Trabalho e o facto de não se mencionar uma determinada empresa, produto ou processo comercial não constitui um sinal de desaprovação.

Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em: www.ilo.org/publns

Índice

	<i>Página</i>
Abreviaturas	v
Introdução	1
Capítulo 1. Diálogo Social: Contexto	3
Capítulo 2. O diálogo social num mundo em mudança	7
2.1. Prioridades e estratégias dos principais actores do diálogo social num mundo de trabalho em evolução.....	7
2.2. Reformas da legislação laboral e prevenção e resolução de conflitos	13
2.3. Diálogo social tripartido ao mais alto nível.....	15
2.4. Diálogo social bipartido	28
2.5. Diálogo social transfronteiriço: principais desenvolvimentos.....	39
Capítulo 3. Ação da OIT no âmbito do diálogo social: resposta às diversas realidades e necessidades dos mandantes.....	46
3.1. Enquadramento.....	46
3.2. Apoio aos principais actores do diálogo social	46
3.3. Reformas da legislação laboral e prevenção e resolução de conflitos	49
3.4. Diálogo social tripartido ao mais alto nível	50
3.5. Diálogo social bipartido	54
3.6. Diálogo social transfronteiriço.....	56
3.7. Integração do diálogo social nos ODS	57
3.8. Relação entre o diálogo social e os outros objetivos estratégicos da OIT	61
3.9. O programa e orçamento da OIT: um retrato.....	65
Capítulo 4. Principais observações e pontos sugeridos para discussão	68
4.1. O diálogo social num mundo de trabalho em mudança.....	68
4.2. Ação da OIT para promover o diálogo social	71
4.3. Pontos sugeridos para discussão.....	73

Abreviaturas

AICESIS	Associação Internacional dos Conselhos Económicos e Sociais e Instituições Similares
AQI	Acordo-quadro internacional
ASEAN	Associação das Nações do Sudeste Asiático
CEACR	Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações
CES	Conselhos Económicos e Sociais
CIF-OIT	Centro Internacional de Formação da OIT
CIS	Confederação Internacional de Sindicatos
EMN	Empresas Multinacionais
EVAL	Departamento de Avaliação
FMI	Fundo Monetário Internacional
MERCOSUR	Mercado Comum do Sul
NAFTA	Acordo de Comércio Livre Norte-Americano
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONU	Nações Unidas
PME	Pequenas e médias empresas
PTDP	Programa de Trabalho Digno por País
SADC	Comunidade de Desenvolvimento da África Austral
SFI	Sociedade Financeira Internacional
SST	Segurança e saúde no trabalho
UE	União Europeia
UEMOA	União Económica e Monetária da África Ocidental
UNDAF	Quadro de Assistência ao Desenvolvimento das Nações Unidas
ZFIE	Zona franca industrial de exportação

Introdução

1. No seguimento da Resolução sobre a Promoção da Justiça Social através do Trabalho Digno, adotada na Conferência Internacional do Trabalho, 105.^a sessão, 2016, o Conselho de Administração, na 328.^a sessão de novembro de 2016, analisou propostas de modalidades de discussão recorrente ¹ e adotou um novo ciclo e sequência de debates, iniciado em 2018, com o objetivo estratégico de fomentar o diálogo social e o tripartismo.

²

2. O Capítulo 1 do presente relatório, o primeiro deste novo ciclo, analisa algumas tendências e desafios globais que influenciam o diálogo social. No Capítulo 2, são apresentadas as medidas adotadas pelos Estados-Membros e, de um modo mais geral, pelos mandantes, para a promoção do diálogo social e são identificadas boas práticas, lacunas e necessidades a esse respeito. No Capítulo 3, são identificadas as medidas adotadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em conformidade com o plano de ação para o diálogo social, 2014-17. ³ O relatório termina no Capítulo 4, com uma síntese das principais observações dos capítulos anteriores, e inclui temas propostos para debate pela Comissão da Conferência. O objetivo é facilitar o diálogo para que se adotem conclusões no sentido de reforçar medidas que promovam o diálogo social.

3. O relatório não inclui informações detalhadas sobre os agentes e instituições de diálogo social; nem se alarga a respeito da relação entre o diálogo social e as normas internacionais do trabalho – estes pontos foram analisados no relatório de discussão recorrente sobre o diálogo social, na 102.^a sessão da Conferência em 2013. ⁴ Em vez disso, incide sobre os desenvolvimentos fundacionais ocorridos desde 2013, em particular sobre as mudanças no mundo do trabalho e o impacto dessas mudanças no diálogo social, a todos

os níveis, parcialmente com o objetivo de informar os debates sobre o futuro do trabalho na sessão do centenário da Conferência Internacional do Trabalho, em 2019.⁵ Também analisa o papel do diálogo social e tripartismo no contexto da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (Agenda 2030) e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

¹ OIT: *Matters arising out of the work of the 105th Session of the International Labour Conference: Follow-up to the resolution on Advancing Social Justice through Decent Work: Proposals relating to the modalities of recurrent discussions*, Conselho de Administração, 328.ª sessão, Genebra, outubro e novembro de 2016, GB.328/INS/5/2.

² OIT: *Minutas da 328.ª sessão do Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho*, Conselho de Administração, 328.ª sessão, Genebra, outubro e novembro de 2016, GB.328/PV, par. 102.

³ OIT: *Follow-up to the discussion on social dialogue at the 102nd Session of the International Labour Conference (2013): Plan of action*, Conselho de Administração, 319.ª sessão, Genebra, março de 2016, GB.319/POL/3(Rev.1).

⁴ OIT: , *Diálogo social: Discussão recorrente sobre diálogo social, no quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa* Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 102.ª Sessão, Genebra, 2013.

⁵ OIT: *Matters arising out of the work of the 105th Session of the International Labour Conference: Follow-up to the resolution on Advancing Social Justice through Decent Work: Proposals relating to the modalities of recurrent discussions*, *op. cit.*, par. 18.

4. O relatório baseia-se em contribuições técnicas de todo o *Bureau* recolhidas a partir da sede e do terreno. Baseia-se num vasto conjunto de relatórios técnicos da OIT, análises documentais, trabalhos de investigação publicados, documentos de orientação e relatórios do Conselho de Administração produzidos desde 2013. Também analisa investigações e publicações elaboradas por outros órgãos regionais, nacionais e internacionais, agências especializadas e instituições académicas e de investigação.
5. Para complementar o presente relatório e aprofundar a aprendizagem organizacional, de acordo com as recomendações e sugestões do Conselho de Administração, 316.^a sessão (2012),⁶ o Departamento de Avaliação (EVAL) da OIT preparou um relatório com as conclusões de uma síntese revista das intervenções da OIT, entre 2013 e 2016, no âmbito do diálogo social.⁷

⁶ OIT: *Minutas da 316.ª Sessão do Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho*, Conselho de Administração, 316.^a sessão, Genebra, novembro de 2012, GB.316/PV, par. 671.

⁷ OIT: *Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013–2016* (Genebra, 2017).

Capítulo 1

Diálogo Social: Contexto

6. O diálogo social inclui todos os tipos de negociação, consulta e troca de informações entre representantes governamentais, empregadores e trabalhadores sobre assuntos de interesse comum a políticas socioeconómicas. O diálogo social é tanto um meio para alcançar o progresso social e económico, como um fim em si mesmo, uma vez que dá voz e possibilita às comunidades uma participação ativa nas respetivas sociedades e locais de trabalho. O diálogo social é central para o bom funcionamento da própria OIT, estando integrado em praticamente todas as Convenções e Recomendações da OIT e na Agenda para o Trabalho Digno. Muitas das disposições das Convenções e Recomendações requerem explicitamente consultas a parceiros sociais.

Tabela 1.1. Definições operacionais

Conceito	Definição
Tripartismo	O <i>Tesouro da OIT</i> define tripartismo como a «interação entre o governo, os empregadores e os trabalhadores (através dos respetivos representantes) enquanto parceiros iguais e independentes que procuram soluções para problemas de comum interesse». Refere-se a instituições, mecanismos, processos de consulta, negociação e tomada conjunta de decisões, consoante os acordos celebrados entre as partes envolvidas. Estes acordos podem ser <i>ad hoc</i> ou institucionalizados. O diálogo social a nível de topo, com a participação de governos e organizações nacionais de empregadores e trabalhadores, pode contribuir para a formulação e adoção de políticas sociais, económicas e laborais e aplicar-se a qualquer tomada de decisão que afete o local de trabalho ou os interesses dos empregadores e trabalhadores.
Diálogo social bipartido	O diálogo social bipartido envolve duas partes – empregadores e/ou organizações de empregadores, e organizações de trabalhadores – que concordam intercambiar informações, consultas e negociações. Geralmente é exercido por meio de ações de negociação coletiva ou de cooperação no local de trabalho.
Negociação coletiva	A Convenção (n.º 154) sobre a Negociação Coletiva, 1981 define negociação coletiva como «todas as negociações realizadas entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado e, por outro, uma ou mais organizações de trabalhadores, com vista a: (a) definir termos e condições de trabalho; e/ou (b) reger relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou (c) reger relações entre empregadores ou respetivas organizações e uma organização/organizações de trabalhadores.»
Cooperação no local de trabalho	Por cooperação no local de trabalho entende-se, conforme estabelecido na Recomendação n.º 94 sobre a Cooperação a Nível da Empresa, (1952), a «consulta e cooperação entre empregadores e trabalhadores, a nível empresarial, sobre assuntos de interesse comum fora do campo de ação da negociação coletiva, ou sobre assuntos não abordados frequentemente por outros organismos responsáveis pela definição dos termos e condições de trabalho.»

7. O diálogo social é encarado como um mecanismo de resolução de conflitos e um meio para alcançar a igualdade social, a eficiência económica e a participação democrática. É importante para a proteção dos direitos laborais, para a determinação do nível dos salários, para a melhoria das condições de trabalho e para a promoção de empresas sustentáveis.

8. Contudo, há vários desafios que requerem que os principais actores do diálogo social – administrações do trabalho, organizações de empregadores e trabalhadores,¹ e a OIT – dividam meios para adaptar o diálogo social e aumentar a sua relevância num mundo de trabalho em constante mudança, tirando partido de todas as possibilidades proporcionadas pela atual economia globalizada e por uma conjuntura em rápida evolução. Alguns dos desafios mais significativos incluem:

- o aumento da desigualdade de salários e a diminuição da proporção da componente salarial no produto interno bruto em muitos países (em parte, devido à erosão da negociação coletiva em alguns países);²
- a natureza variável do trabalho e das relações laborais (incluindo as que decorrem de inovações tecnológicas, digitalização e automatização);
- o enfraquecimento das instituições do mercado de trabalho;³
- os baixos níveis de criação de emprego formal e de segurança de rendimento,⁴ a crescente incidência de emprego informal (podendo ser acelerada por mudanças tecnológicas e demográficas) e o risco associado de falta de proteção⁵ (fatores que podem inibir a organização eficaz dos trabalhadores envolvidos, sobretudo nas categorias de trabalho mais vulneráveis.);⁶
- as pressões para lidar com a crise económica através da redução da despesa pública, limitando a capacidade dos parceiros sociais de influenciarem a conceção e implementação de reformas laborais, em particular reformas das pensões;
- as incertezas quanto à eficiência dos resultados do diálogo social, o que leva alguns académicos a encarar os pactos sociais, por exemplo, e na melhor das hipóteses, como meros aparadores das arestas mais afiadas das políticas de globalização orientadas para o mercado.⁷

¹ Os termos «sindicatos» e «organizações de trabalhadores» são sinónimos no presente relatório.

² Ver OIT: *Relatório global sobre os salários 2014/15: Salários e desigualdade de rendimentos* (Genebra, 2014); L. Mishel, E. Gould e

J. Bivens: «Wage stagnation in nine charts», *Economic Policy Institute*, 6 de janeiro de 2015, p. 11; D. Vaughan-Whitehead (ed.): *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work* (Genebra, OIT, 2016).

³ Ver J. Berg: «Labour market institutions: The building blocks of just societies», in J. Berg (ed.) *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Genebra, OIT e Edward Elgar, 2015), pp. 1–38.

⁴ Ver OIT: *World employment and social outlook: The changing nature of jobs* (Genebra, 2015), p. 118.

⁵ Ver OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genebra, 2016), pp. 208–215.

⁶ As categorias de trabalhadores mais vulneráveis incluem: trabalhadores migrantes, trabalhadores com incapacidades, minorias étnicas, povos tribais e indígenas, trabalhadores rurais e agricultores, trabalhadores domésticos, trabalhadores em zonas francas industriais para exportação, trabalhadores da economia informal e trabalhadores em formas atípicas de emprego.

⁷ Por exemplo, ver L. Baccaro e J. Galindo: *Are social pacts still viable in today's world of work?* (Genebra, OIT, a publicar); e J. Freyssinet: *Le dialogue social: nouveaux enjeux, nouveaux défis* [Diálogo social: novos problemas, novos desafios] (Genebra, OIT, 2017).

9. Ao longo das últimas décadas, o mundo do trabalho tem sofrido mudanças profundas. A OIT identificou uma série de fortes impulsionadores de mudança, quatro dos quais afetarão particularmente o diálogo social e as relações laborais. Em primeiro lugar, as atuais revoluções tecnológicas, de que são exemplo o aumento da automatização e da digitalização, consideradas por alguns como a quarta revolução industrial, estão a ter um impacto profundo e transformador no mundo do trabalho. Estas transformações estão a mudar progressivamente não só o número de empregos, mas a forma como o trabalho é organizado e executado. Os tipos de trabalho por encomenda ou de carácter esporádico, por exemplo, nem assumem a forma do tradicional emprego por conta de outrem, nem são realizados em locais de trabalho típicos. A emergência deste tipo de trabalho veio esbater os contornos das relações laborais, com base nas quais o diálogo social e a cooperação entre trabalhadores e administradores se edificaram e operaram ao longo da história, levantando questões fundamentais sobre como garantir que os agentes e as instituições de diálogo social mantêm a sua representatividade e relevância.
10. Em segundo lugar, os desafios inerentes à demografia, movimentos migratórios e crises de refugiados despoletadas por guerras, alterações climáticas, pobreza e desemprego nos países de origem, estão a acentuar uma dualidade: à medida que a população do hemisfério norte envelhece, grande parte da população do hemisfério sul (excetuando a China) mantém-se jovem, o que dificulta a absorção de trabalhadores por parte dos mercados de trabalho; e embora aparentemente os motivos económicos para a migração nunca tenham sido tão fortes, devido às potenciais vantagens para ambas as partes, também os obstáculos nunca foram tão desafiantes.
11. Em terceiro lugar, devido às alterações climáticas, o rumo a um futuro com baixo teor de carbono exige uma avaliação de custos e benefícios em matéria de extinção e criação de empregos, bem como uma gestão criteriosa e participativa, ou seja, justamente distribuída. Contudo, as capacidades das administrações do trabalho e dos parceiros sociais a este respeito estão aquém das necessidades atuais na maior parte do mundo.
12. Por fim, embora a globalização tenha, de facto, surtido efeitos socioeconómicos positivos e contribuído para erradicar a pobreza em muitas partes do mundo, tornou-se, ao mesmo tempo num eixo de desilusão popular em países ou grupos populacionais afetados por uma estagnação económica de longo prazo ou com uma taxa de crescimento intermitente, por elevadas taxas de desemprego, pela primazia de metas financeiras sobre metas macroeconómicas ou de empregabilidade, pela decrescente porção de rendimentos nacionais atribuídos, efetivamente, aos trabalhadores e pela erosão do estado social. Essa desilusão está a provocar reações adversas sem precedentes, que ameaçam não só os conceitos de mercado livre (a base da globalização), mas também alguns dos valores de base do processo democrático. À medida que se reconhece, cada vez mais, o aumento da desigualdade de rendimentos como um dos principais problemas a resolver, inclusive por parte de grandes defensores do mercado livre (como, por exemplo, instituições financeiras internacionais),⁸ surge a esperança de se alcançar um consenso global sobre a necessidade de fomentar o diálogo social para que os benefícios do crescimento sejam partilhados para lá dos níveis de topo da escala de rendimentos.
13. Além destes fortes impulsionadores de mudança, há uma preocupação crescente com a eficiência do diálogo social: apesar de existirem procedimentos formais tripartidos ou bipartidos, verifica-se uma redução no recurso a formas de diálogo social que produzam compromissos vinculativos, como a negociação coletiva e processos que resultem na celebração de pactos sociais.

⁸ Ver FMI; *Income polarization in the United States* no documento de trabalho do FMI (junho de 2016); e FMI: *Fiscal Monitor: Tackling Inequality* (Washington, DC, outubro de 2017).

Embora haja indícios de inovação institucional, as instituições de relações laborais enfrentam inúmeros desafios para fazer face a conflitos laborais.⁹

14. Estes desafios são exacerbados por um movimento a favor da integração económica, que dá lugar a novas formas de produção internacional. Alguns atores – públicos e privados, internacionais e nacionais – estabeleceram, quer independentemente, quer em regime de cooperação, diferentes elementos de governação transfronteiriça, e muitos reconheceram no diálogo social uma ferramenta-chave para alcançar os seus objetivos.

15. O diálogo social é cada vez mais utilizado para antecipar e gerir estas mudanças. O seu êxito, contudo, dependerá da medida em que se conseguir adaptar a novas realidades económicas, sociais e políticas, e desviar-se de abordagens padronizadas.

16. O diálogo social tem continuado a expandir-se internacionalmente através de várias iniciativas públicas inter-estatais que visam promover direitos laborais fundamentais e outras normas internacionais do trabalho, no âmbito dos esforços de integração económica e social, como se verifica na União Europeia (UE) e noutros espaços económicos, e nos acordos comerciais preferenciais. Além disso, as iniciativas público-privadas e de carácter voluntário entre empresas multinacionais (EMN) e sindicatos mundiais também criaram espaço para o diálogo social.

17. Um avanço fundamental desde 2013, foi o consenso mundial, alcançado em setembro de 2015, quanto à necessidade de reforçar a cooperação internacional para a concretização dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, como consta da Agenda 2030 e dos 17 ODS. A necessidade de uma governação participativa, que inclua o diálogo social, enquanto instrumento decisivo para a implementação dos ODS, ganhou agora uma maior ênfase na agenda política. Existem também alguns indícios de que os ODS podem contribuir para revitalizar o diálogo social a nível nacional, já que o diálogo social é parte integrante da Agenda 2030 – em particular o Objetivo 8, relativo à promoção de um crescimento económico contínuo, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho digno para todos. A OIT é a supervisora do indicador 8.8.2, que mede o aumento da conformidade nacional com os direitos laborais (liberdade sindical e negociação coletiva) com base em fontes textuais da OIT e na legislação nacional. O Objetivo 16, relativo à promoção de sociedades pacíficas e inclusivas em prol do desenvolvimento sustentável, ao acesso à justiça para todos e à criação de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis, também visa promover o Estado de Direito a nível nacional e internacional e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos (meta 16.3); desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes a todos os níveis (meta 16.6); e garantir que a tomada de decisão, a todos os níveis, é responsável, inclusiva, participativa e representativa assegurar um processo de tomada de decisões adequado, inclusivo, participativo e representativo a todos os níveis (meta 16.7).

18. A iniciativa da OIT, O Futuro do Trabalho, (implementada em outubro de 2013) e a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho (constituída em agosto de 2017) estão preparadas para reforçar a capacidade de diálogo social de atores e instituições após o centenário da Organização, em 2019. A Comissão realizará uma análise aprofundada sobre o futuro do trabalho e facultará bases analíticas para a administração da justiça social no século XXI.

19. O próximo capítulo baseia-se no contexto destas realidades em mutação.

⁹ Ver S. Hayter: «Introduction: What future for industrial relations?», *International Labour Review* (2015, Vol. 154), pp. 1–4; e R. Sen, e C. H. Lee. «Workers and social movements of the developing world: Time to rethink the scope of industrial relations?», *International Labour Review* (2015, Vol. 154, n.º 1, abril), pp. 37–45.

Capítulo 2

O diálogo social num mundo em mudança

20. Neste capítulo são analisadas as principais tendências mundiais e desafios enfrentados pelos mandantes face ao diálogo social. É ainda descrita a forma como as necessidades e prioridades dos mandantes estão a evoluir num mundo de trabalho em mutação – especialmente depois da discussão recorrente sobre o diálogo social na 102.^a sessão (2013) da Conferência Internacional do Trabalho – e são identificadas lacunas e boas práticas.

2.1. Prioridades e estratégias dos principais atores do diálogo social num mundo de trabalho em evolução

2.1.1. Administrações do trabalho

21. O diálogo social e o tripartismo são essenciais para uma boa governação: têm um papel fundamental na preparação, implementação e avaliação de políticas sociais e laborais nacionais para superar os desafios criados pelas mudanças no mundo do trabalho e para alcançar os ODS.

22. Para ser eficaz, a boa governação tem de ser apoiada por um sistema nacional coordenado de administração do trabalho – uma divisão especializada da administração pública definida na Convenção (n.º150) sobre a Administração do Trabalho, 1978 e na Recomendação (n.º158) sobre a Administração do Trabalho, 1978¹. Atualmente, estes sistemas operam num ambiente muito diferente do ambiente de há 40 anos, altura em que foram adotados estes instrumentos: o papel do governo está em evolução; as tecnologias estão a reformular os métodos de gestão, o funcionamento e a estrutura dos sistemas de administração pública (incluindo o serviço de administração do trabalho); e alguns serviços anteriormente geridos pelo estado estão a ser, cada vez mais, terceirizados.

23. O relatório da discussão recorrente sobre o diálogo social, 2013, facultou uma análise do estado das administrações do trabalho que se mantém, vários anos mais tarde, amplamente válida.² Os principais desafios resultam da falta de financiamento, da baixa eficiência e de graves deficiências no processo de governação. Algumas áreas laborais, como é o caso da economia informal e do trabalho doméstico, ainda permanecem amplamente excluídas do âmbito das administrações do trabalho.

¹ Para os objectivos destes instrumentos, «o termo **sistema da administração do trabalho** abrange todos os órgãos de administração pública envolvidos, ou responsáveis pela administração do trabalho– quer sejam serviços ministeriais ou agências públicas, inclusive agências paraestatais, regionais ou locais, ou qualquer outra forma de administração descentralizada – e em qualquer quadro institucional relativo à coordenação das atividades destes órgãos ou à participação/consulta a empregadores e trabalhadores, e respetivas organizações.»

² OIT: , *Diálogo social: Discussão Recorrente sobre o Diálogo Social, no Quadro da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa* Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 102.^a Sessão, Genebra, 2013, par. 44-54.

24. Em muitos países industrializados, os ministérios do trabalho contam com um financiamento substancial, mas nos países em vias de desenvolvimento é frequente estes ministérios receberem menos de 1 por cento do orçamento de estado – o que é insuficiente para sustentar até as mais básicas tarefas de administração.³ O baixo financiamento, associado à falta de colaboradores e equipamento técnico, também afeta a capacidade dos ministérios de apoiarem os parceiros sociais ou promoverem o diálogo social tripartido e bipartido, inclusive no que diz respeito a dados sobre o emprego, produtividade laboral, salários e mecanismos de resolução de conflitos laborais.

25. A consolidação orçamental desde a crise económica mundial, iniciada há uma década atrás, ainda está a afetar muitas administrações públicas, exigindo que façam mais com menos recursos, acabando por afetar negativamente as políticas laborais devido à perda de capacidade analítica. Existem, ainda assim, alguns casos em que se verificou um aumento acentuado na utilização de tecnologias da informação e comunicação na administração do trabalho. Na Irlanda e em Espanha, por exemplo, foram desenvolvidos recursos *online* que permitem que os gestores de pequenas e médias empresas (PME) avaliem riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST).

2.1.2. Organizações de empregadores

26. No âmbito da representação dos interesses dos empregadores e empresas no diálogo social, a vários níveis – nacional, sectorial e empresarial – os empregadores e outras organizações empresariais⁴ basearam-se, durante algum tempo, em dois aspetos: a importância de manter o diálogo social a nível nacional, e a pertinência de gerir as relações laborais a um nível mais próximo da dimensão empresarial. Muitos dos exemplos abaixo refletem estas considerações.

27. As organizações de empregadores sempre se preocuparam com questões-chave do desempenho e regulação do mercado de trabalho, mas a natureza mutável do mundo do trabalho tornou as reformas regulamentares e a inovação em elementos essenciais para que as empresas consigam manter a competitividade. Alguns aspetos mais gerais do enquadramento empresarial, incluindo impostos, infraestruturas, acesso ao crédito e o combate à corrupção, figuram cada vez mais nas agendas de políticas destas organizações, em resultado da crescente integração dos interesses das empresas-membro no mercado de trabalho e no mercado de produtos, ou da notável expansão das funções destas organizações (ou uma mistura de ambos). O aumento das alianças entre associações de empregadores e câmaras de comércio ou associações industriais também contribuiu para uma cobertura e coordenação mais abrangentes da agenda empresarial alargada, como aconteceu, por exemplo, na Índia e na Zâmbia.⁵

28. Uma das principais prioridades das organizações de empregadores é o desenvolvimento de quadros regulamentares e a implementação de reformas na legislação laboral para incentivar as empresas ao investimento e à criação de empregos. O foco varia entre a criação de condições básicas para promover uma economia de mercado (Birmânia, por exemplo) e medidas mais avançadas para sintonizar os sistemas de emprego e de relações laborais com a evolução das exigências de produção e de trabalho (Índia e Vietname).

³ J. Heyes e L. Rychly: *Labour administration in uncertain times: Policy, practice and institutions* (Genebra, OIT, 2013).

⁴ O termo «organizações de empregadores», neste relatório, refere-se quer a organizações de empregadores, quer a outras organizações empresariais.

⁵ Ver «Business advocacy plan unveiled», in *The Zambia Daily Mail Limited*, 12 de setembro de 2014; e OIT: *Creating private sector alliance in Zambia: Case study* (Genebra, a publicar).

29. Na Europa Ocidental, as organizações de empregadores estão a dar prioridade à descentralização da negociação coletiva para dar resposta às necessidades competitivas dos associados de adaptarem as suas estruturas para que possam permanecer rentáveis e fornecer novos serviços (cada vez mais baseados na Internet). Na Europa de Leste, as prioridades são a reforma regulamentar e combater o êxodo dos trabalhadores especializados e a falta de qualificações. Na Europa Meridional, os principais desafios prendem-se com o restabelecimento de um diálogo social funcional e a provisão de serviços que ajudem as empresas associadas a recuperar a competitividade. Na Ásia Central, as organizações de empregadores ainda estão a lutar pela afirmação da sua independência e papel enquanto parceiros sociais. As prioridades políticas dos empregadores na região da Ásia e Pacífico contemplam estratégias para tirar partido do forte crescimento económico da região nas últimas décadas, criando condições que fomentem o comércio livre e a mobilidade de competências, e para promover a produtividade, a tecnologia e a inovação.
30. Em África e nas Américas, tal como nos países asiáticos em vias de desenvolvimento, um dos maiores desafios é a amplitude da economia informal. Entretanto, uma característica permanente em todas as regiões (em graus variáveis) é aquilo a que se poderia chamar de o dilema das competências, englobando a fuga de cérebros, a disparidade entre a educação e o mercado de trabalho, a eficiência das instituições de ensino e formação, as políticas migratórias e o impacto da tecnologia.
31. Não existem indícios de que a tendência para a criação de fusões entre empregadores e organizações económicas, descrita no relatório do discussão recorrente sobre o diálogo social em 2013 (parágrafo 58), se tenha mantido desde 2013, não estando planeadas quaisquer fusões relevantes. A tendência mais relevante, registada por peritos no terreno, do *Bureau* para as Atividades dos Empregadores (ACT/EMP) da OIT, é que as organizações de empregadores estão a empreender mais esforços para se expandirem localmente e alcançarem PME. O alargamento de mandatos e funções para a inclusão de questões comerciais mais amplas está a ganhar terreno, como é o caso na Indonésia e na Birmânia.⁶ Com base em publicações académicas e estudos da OIT, os níveis de afiliação das organizações de empregadores parecem manter-se estáveis. Não houve mudanças significativas nos acordos regionais de representação dos interesses dos empregadores e empresas.
32. Existem diferenças regionais consideráveis na representação dos interesses dos empregadores e empresas em matéria do diálogo social. O diálogo social está presente na maior parte dos países asiáticos em diferentes níveis de qualidade e de frequência. De um modo geral, as organizações de empregadores reconhecem o valor do diálogo social e participam em fóruns tripartidos, embora questionem frequentemente a eficiência desses fóruns e, especialmente, o seu impacto político. Muitas privilegiam a transferência do diálogo para o nível empresarial, quando possível, tendo em conta a produtividade e os ganhos expectáveis em termos de sustentabilidade. Nalgumas partes da Ásia Central e da Europa de Leste, os empregadores tendem a encarar o diálogo social como um compromisso essencialmente oral, resultante da falta de tradição de um diálogo ascendente e de um ambiente em que os representantes dos empregadores foram fortemente influenciados ou diretamente nomeados pelos governos. Quando existe, de facto, um diálogo social, os acordos são de carácter declarativo e os resultados raramente são implementados.

⁶ Ver, por exemplo: <http://apindo.or.id/en/fta/indonesia-korea-cepa/latar-belakang>.

33. Algumas organizações de empregadores na Europa Ocidental contestaram a utilidade do diálogo social tripartido centralizado num contexto de crise e suprimiram ou limitaram significativamente a sua participação (Espanha e Irlanda, por exemplo). A descentralização da negociação coletiva tem sido acompanhada de uma mudança no envolvimento direto das organizações de empregadores na negociação coletiva, que tem vindo a diminuir em países como a Bulgária, Eslováquia e Eslovénia.⁷
34. Na Europa Central e de Leste, as organizações de empregadores têm interesse em participar no diálogo social a nível nacional, encarando-o como uma das poucas formas de influenciar a legislação e a política. Existem mais dificuldades a nível regional e local, onde as organizações de empregadores, na maioria dos países, se encontram mal representadas.
35. Na maior parte dos países da sub-região do Norte de África, as organizações de empregadores participam num diálogo social tripartido ou bipartido a nível nacional. O diálogo e as negociações ao nível das empresas dependem da existência de sindicatos. No sul de África, existem estruturas de diálogo social a nível nacional, embora variem em termos de qualidade. As organizações de empregadores participaram em estruturas dotadas de recursos adequados que parecem funcionar bem, como é o caso do Conselho Nacional do Desenvolvimento Económico e Laboral da África do Sul.
36. Na maioria dos países andinos, existe diálogo social a nível nacional e sectorial. Contudo, é fraco e frequentemente ineficaz, exceto, talvez, na Colômbia, no Equador e Peru. As organizações de empregadores dão prioridade às negociações a nível empresarial. No resto da América Latina, estas organizações estão, alegadamente, envolvidas em estruturas tripartidas de diálogo que funcionam relativamente bem (Chile, Colômbia, Costa Rica e Paraguai).
37. As organizações de empregadores também têm um papel ativo nos quadros tripartidos dos sistemas de segurança social (em fundos de pensões, seguros de saúde, prestações de desemprego, fundos de garantia salarial, etc.) na maioria dos países. Participam na supervisão das operações destes fundos juntamente com representantes do estado e dos trabalhadores.

2.1.3. Organizações de trabalhadores

38. As pressões sobre as organizações de trabalhadores identificadas no relatório da discussão recorrente sobre o diálogo social de 2013 e no relatório da discussão recorrente sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho de 2017⁸ mantiveram-se, ou aumentaram desde 2013. Estas incluem: graves violações à liberdade sindical e limites no acesso efetivo dos trabalhadores aos direitos sindicais; uma tendência para a negociação de condições de trabalho a nível empresarial, onde os sindicatos poderão não estar presentes; informalidade e taxas de desemprego crescentes em alguns países, especialmente entre a população jovem; o declínio das quotas laborais no rendimento nacional; e a dissociação de salários do aumento de produtividade. Os sindicatos são, cada vez mais, obrigados a coordenarem-se entre si, a organizarem e representarem trabalhadores precários e difíceis de organizar, e a manter o seu poder de negociação.
39. O movimento sindical também considera, com preocupação, o impacto garantido da digitalização e do aumento de empregos de carácter esporádico, apelando aos governos e organizações de empregadores que revejam a forma como se estão a adaptar a estas tendências, inclusive através de regulamentação adequada e negociação coletiva.

⁷ Ver J. Visser: «What happened to collective bargaining during the great recession?», *IZA Journal of Labour Policy* (2016, Vol. 5, n.º 9, maio).

⁸ OIT: *Princípios e direitos fundamentais no trabalho: Dos desafios às oportunidades: Uma discussão recorrente sobre o objetivo estratégico dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, no seguimento da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008*, Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 106.ª Sessão, Genebra, 2017, pp. 6, par. 14–17.

A fragmentação dos locais de trabalho, resultante do desenvolvimento tecnológico e da criação de novos modelos de negócio tende a diluir as relações de trabalho tradicionais, em que geralmente empregadores e empregados estão presentes no mesmo local de trabalho. Num contexto em que os locais de trabalho estão em constante mudança, em todo o mundo, os sindicatos são chamados a reconsiderar a forma como organizam e representam os trabalhadores.⁹

40. Contudo, registaram-se progressos significativos desde 2013. Amplamente graças à ação dos sindicatos, a OIT registou três novas ratificações à Convenção (n.º 87) sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948; três novas ratificações à Convenção (n.º 98) sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949; e seis novas ratificações à Convenção (n.º 151) relativa às Relações de Trabalho na Função Pública, 1978. Embora as ratificações não sejam, por si só, suficientes, as reformas adotadas num pequeno número de países são oportunas, sobretudo porque alargam os mecanismos de negociação coletiva a algumas categorias de trabalhadores independentes (Irlanda) ou dinamizam a capacidade de negociação coletiva dos sindicatos em setores com elevadas proporções de trabalhadores em formas atípicas de emprego (caixa 2.1). Desde 2013, em vários países e territórios, os sindicatos têm vindo a formular e a propor alterações a projetos de códigos laborais, procurando alinhá-los com as normas internacionais do trabalho.¹⁰

⁹ OIT: *Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work* (Genebra, 2017), pp. 61–64.

¹⁰ Como são os casos do Azerbaijão, Chile, Colômbia, Egito, Filipinas, Geórgia, Índia, Iraque, Lesoto, Mali, República da Moldávia, Mongólia, Nepal, Territórios Palestinos Ocupados, Tailândia, Suazilândia e Zâmbia.

Caixa 2.1**Exemplos de boas práticas de organização e representação de trabalhadores em formas atípicas de emprego**

O mundo do trabalho tem estado em constante evolução, inclusive no que respeita à crescente diversificação de formas de emprego e acordos contratuais nos mercados de trabalho de todo o mundo. Sempre existiram formas atípicas de emprego, podendo servir propósitos específicos como, por exemplo, indústrias sazonais, a substituição de trabalhadores temporariamente ausentes, ou a oferta de alternativas para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. As formas atípicas de emprego têm sido úteis para a adaptabilidade e crescimento de vários negócios bem como para o aumento da participação no mercado de trabalho. As formas atípicas de emprego compreendem, entre outros, contratos a termo e outras formas de trabalho temporário, trabalho em agências de trabalho temporário ou outros acordos contratuais que envolvem diferentes intervenientes, emprego por conta própria dependente e trabalho a tempo parcial.

No entanto, o aumento das formas atípicas de emprego implica um maior número de pessoas não abrangidas pela legislação do trabalho. É difícil obter números globais, mas a média de trabalhadores temporários em empresas do sector privado registadas em 150 países é de 11 por cento. O trabalho ocasional, que consiste na contratação ocasional ou intermitente de trabalhadores, durante um número específico de horas, dias ou semanas, em troca de salários estipulados nos termos de contratos de trabalho diário ou periódico, é uma característica proeminente nos mercados de trabalho dos países em vias de desenvolvimento: na Índia, quase dois terços do emprego assalariado são de carácter ocasional.

Os sindicatos continuam a organizar novos grupos de trabalhadores a nível mundial, a alargar a cobertura dos acordos coletivos e a criar novos serviços para os seus membros, por exemplo, na economia informal (Estado Plurinacional da Bolívia, Colômbia, República Dominicana, Equador, Guatemala e República da Moldávia); no trabalho doméstico (Botsuana e República Unida da Tanzânia); no turismo e no vestuário (Bangladeche); na construção (Jordânia); e nas Zonas francas industriais para a exportação (EPZ) (Etiópia e República Unida da Tanzânia). No que respeita às trabalhadoras, os sindicatos promoveram uma maior participação das mulheres, como se verifica em vários países da América Latina.

Uma das principais prioridades dos sindicatos é negociar a regularização do emprego (exemplos de negociações bem-sucedidas incluem acordos alcançados na Colômbia e na Índia), ou estipular um tempo limite após o qual um trabalhador deixa de ser classificado como temporário e passa a ser um trabalhador «normal» (foram celebrados acordos bem-sucedidos a este respeito na África do Sul, no Canadá, nas Filipinas e na Nova Zelândia). Outras estratégias poderão incluir a definição de uma duração limite para os contratos temporários (África do Sul, Bélgica, França e Suécia). Em alguns casos (África do Sul, Alemanha, Colômbia), os parceiros sociais negociaram limites para a proporção da força de trabalho que pode trabalhar em carácter temporário ou ser subcontratada, bem como cláusulas laborais que exigem que os subcontratantes apliquem as mesmas condições de trabalho. Os parceiros sociais no Canadá, Irlanda e Nova Zelândia, também negociaram com êxito questões relacionadas com horários de trabalho e com a garantia de número mínimo de horas de trabalho.

A Irlanda adotou recentemente a Lei da Concorrência (alterada) de 2017, que restituiu os direitos de negociação coletiva aos trabalhadores *freelancer* nos sectores das artes, da cultura e dos meios de comunicação, incluindo atores de dobragem e músicos de sessão independentes ou com contratos de prestação de serviços. A Lei da Concorrência original proibia a negociação coletiva a estes grupos desde 2004.

Fonte: OIT: *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Genebra, 16–19 fevereiro, 2015); OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genebra, 2016).

41. As organizações de trabalhadores ampliaram o diálogo social numa série de tópicos, desde problemas socioeconómicos tradicionais, como os termos e condições de trabalho à formalização da economia informal, migração laboral e desenvolvimento sustentável. Os Sindicatos têm tido um papel ativo na firmação de conselhos de emprego tripartidos ou instituições semelhantes.¹¹

42. O movimento sindical internacional expandiu ainda mais as suas atividades transnacionais de organização e sensibilização para as questões socioeconómicas fundamentais, incluindo a migração. Embora ainda seja difícil organizar sindicatos a nível regional ou transfronteiriço, as iniciativas públicas interestatais – por exemplo no âmbito de acordos de integração regional, agrupamentos intergovernamentais e iniciativas transfronteiriças públicas e privadas – criaram oportunidades para a canalização de pontos de vista dos trabalhadores, novamente com graus variáveis de impacto. Desde o estabelecimento de um mecanismo de diálogo, em 2002, têm-se realizado reuniões de alto-nível – lideradas pela Confederação Internacional de Sindicatos (CIS) e sindicatos mundiais – entre sindicatos e instituições financeiras internacionais baseadas em Washington, DC, a cada dois anos.

2.2. Reformas da legislação laboral e prevenção e resolução de conflitos

2.2.1. Reformas da legislação laboral: tendências globais e exemplos selecionados por região

43. Os Estados-Membros da OIT têm reexaminado aspetos da sua legislação, desde 2013, com o objetivo de reformular os contextos das relações laborais, recorrendo frequentemente à consulta de parceiros sociais.

44. O êxito tem sido variável. Nos países em vias de desenvolvimento, as reformas têm melhorado os enquadramentos, de um modo geral. No entanto, em alguns países industrializados, as reformas tiveram um efeito oposto, restringindo tanto o alcance do diálogo social e da negociação coletiva a nível nacional e sectorial como a probabilidade de um alargamento jurídico dos acordos coletivos a todos os sectores, dando maior ênfase ao diálogo social a nível empresarial. Este padrão foi observado em países com políticas de ajustamento estrutural e consolidação fiscal, incluindo países que, de outro modo, tinham uma forte tradição de negociação a nível nacional e sectorial.

45. Em África, particularmente na África do Sul, as reformas da legislação laboral sublinharam a importância de garantir a existência de consultas tripartidas.¹² Nas Américas, o Chile, o Panamá, Santa Lúcia e Trindade e Tobago tomaram medidas para desenvolver a respetiva legislação laboral, em alguns casos após a condução de consultas tripartidas. Na região da Ásia e Pacífico, a Província de Guangdong, a China (2014), a Índia (2014), o Quiribati (2015), a República Democrática Popular do Laos (2014), o Paquistão (província do Balochistão, 2015) e Samoa (2013) melhoraram os seus quadros jurídicos.

46. Na região dos Estados Árabes, alguns países estabeleceram leis que limitam os direitos de liberdade sindical e negociação coletiva. A falta de reconhecimento destes direitos fundamentais continua a constituir um desafio para o desenvolvimento do diálogo social e do tripartismo.¹³ O Iraque, no entanto, (com a adoção da nova legislação

¹¹ Por exemplo, na África do Sul, no Gana, Marrocos, República Unida da Tanzânia e Tunísia.

¹² E. Webster, K. Joynt e A. Metcalfe: *Repositioning peak-level social dialogue in South Africa: NEDLAC into the future* (Joanesburgo, Conselho Nacional do Desenvolvimento Económico e Laboral, 2013).

¹³ Apenas três países da região ratificaram a Convenção n.º 87 (Iémen, Koweit e República Árabe Síria), e seis países ratificaram a Convenção n.º 98 (Iémen, Iraque, Jordânia, Koweit, Líbano e República Árabe Síria).

laboral em 2015 e a aprovação da ratificação da Convenção n.º 87 por parte do Parlamento em 2017) e Omã (com procedimentos regulamentares para a formação e registo de sindicatos no sector privado, adotados em 2014) constituem bons exemplos de progresso. Existem graves deficiências no quadro jurídico e institucional dos Territórios Palestínianos Ocupados, apesar da criação da Equipa Nacional Tripartida para a Reforma da Legislação Laboral, em 2015, com o apoio da OIT. No final de 2016, a Autoridade Palestiniana tornou a reforma da legislação laboral numa prioridade para a sua Agenda Política Nacional de 2017–22.

47. Na Europa e na Ásia Central, alguns Estados-Membros da UE alteraram legislação no sentido de descentralizar a negociação coletiva da esfera industrial para a esfera empresarial. Em 2014, na Grécia, uma reunião tripartida de alto nível, promovida pela OIT, resultou num consenso sobre vários aspetos das reformas da legislação laboral propostas no quadro do acordo de resgate financeiro com o trio de credores (a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional (FMI)). Na sub-região da Europa Central e Oriental, o diálogo social foi dificultado pela persistência de elevadas taxas de desemprego e pelo declínio ou estagnação dos salários e benefícios sociais após a crise económica mundial, embora a Albânia constitua um contraexemplo positivo. O desenvolvimento, com o apoio da OIT, de uma base de dados de legislação laboral para a sub-região (CEElex), operacional desde 2017 e cobrindo 13 países, contribuiu para informar os serviços de consultoria técnica na sub-região, particularmente na República da Moldávia, na Sérvia e na Ucrânia.

2.2.2. Prevenção e resolução de conflitos

48. Podem ocorrer conflitos individuais ou coletivos ¹⁴ relacionados com condições de trabalho, salários e o não cumprimento da legislação laboral numa relação de trabalho. Por esse motivo, são necessários mecanismos de prevenção e resolução de conflitos para promover relações laborais sólidas. O diálogo social eficaz é tanto um produto como um pré-requisito de sistemas sustentáveis de resolução de conflitos laborais.

49. Investigações recentes realizadas pelo *Bureau* indicam que os Estados-Membros enfrentam múltiplos desafios no estabelecimento e manutenção de sistemas justos, eficazes e sustentáveis de resolução de conflitos laborais individuais. ¹⁵ Os quadros jurídicos podem ser ambíguos ou inconsistentes. Vários mecanismos podem gerar incertezas ou sobreposições jurisdicionais. E as pessoas que não se inserem numa relação laboral, ou cuja situação profissional é incerta, poderão ser excluídas.

50. O acesso a estes mecanismos pode ser condicionado pela complexidade de procedimentos, desconexões institucionais ou procedimentos morosos. Uma adesão ou execução insuficientes dos resultados, traduzem-se num enfraquecimento da eficiência. A cobertura geográfica limitada é um desafio comum em jurisdições com recursos limitados. A resposta de alguns países passou pela agilização de instituições; estabelecimento de ligações procedimentais ou coordenação entre instituições; ou ainda pela adjudicação, métodos alternativos de resolução de conflitos e funções de aplicação da lei. Existe também uma ênfase crescente em serviços informativos, educativos e de aconselhamento. Alguns países introduziram ou melhoraram sistemas de gestão de casos.

¹⁴ Um conflito individual é um desacordo entre um trabalhador e o respetivo empregador, geralmente em relação aos direitos aplicáveis, podendo incluir situações de desacordo entre uma série de trabalhadores e respetivo empregador acerca do mesmo problema, embora cada trabalhador tenha de agir de forma individual. Um conflito coletivo é um desacordo entre um grupo de trabalhadores, geralmente, mas não necessariamente, representados por um sindicato, e um empregador ou grupo de empregadores a respeito dos direitos aplicáveis ou de interesses futuros (ver Centro Internacional de Formação da OIT: *Labour dispute systems: Guidelines for improved performance* (Turim, 2013), p. 18.)

¹⁵ Ver M. Ebisui, S. Cooney e C. Fenwick (eds): *Resolving individual labour disputes: A comparative overview* (Genebra, OIT, 2016).

51. A prevenção e resolução de conflitos voluntária ajuda a assegurar os direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo que potencia a produtividade dos negócios e reduz os encargos de mecanismos financiados pelo sector público. Os mecanismos de voz coletiva são mais suscetíveis de facilitar o acesso a mecanismos de resolução de conflitos voluntários, que são informais e economicamente eficientes. Deste modo, os trabalhadores que podem formar ou aderir a sindicatos livremente têm uma maior probabilidade de aceder a mecanismos rápidos e eficazes de prevenção e resolução de conflitos laborais.
52. Muitos países colocaram uma maior ênfase na conciliação e mediação de conflitos, inclusive em procedimentos judiciais. Isto permite uma resolução de conflitos atempada e informal, melhorando o seu acesso e eficácia. Embora a arbitragem esteja disponível em algumas jurisdições, a sua utilização é rara. A arbitragem privada prevista em contratos de emprego raramente é utilizada, embora não seja desconhecida. Os tribunais especializados do trabalho, quer em estruturas judiciais, quer em estruturas administrativas, garantem as competências adequadas. São também menos formais, menos onerosos e mais acessíveis do que os tribunais gerais.
53. Os sindicatos, instituições públicas e agentes privados podem oferecer assistência jurídica e representação gratuitas. Os Estados estão a adotar, cada vez mais, abordagens proativas e direcionadas para alcançar as pessoas que precisam destes serviços e dotá-las de autonomia, sobretudo trabalhadores em situações vulneráveis.
54. Garantir a qualidade dos processos e resultados continua a ser um desafio. A falta de imparcialidade, de recursos adequados e de independência é comum. Os quadros tripartidos ou com várias partes interessadas responsáveis pela supervisão de instituições e processos dependem da capacidade, independência e legitimidade das partes interessadas, sendo que a qualidade pode ser afetada quando os responsáveis pela resolução de conflitos, incluindo os parceiros sociais, têm capacidades, conhecimentos ou competências limitados.

2.3. Diálogo social tripartido ao mais alto nível

55. O diálogo social a nível nacional – ou seja, ao mais alto nível – assume várias formas, mecanismos e designações, incluindo conselhos laborais tripartidos, conselhos nacionais para o diálogo social, Conselhos Económicos e Sociais (CES) e instituições semelhantes. Pode ser institucionalizado, num âmbito geral ou temático (por exemplo, organismos especializados em fixação de salários), ou realizado numa base *ad hoc*, como quando é necessário um diálogo entre parceiros tripartidos em situações de choque económico. O diálogo social ao mais alto nível pode levar à celebração de um pacto social ou de um acordo tripartido.
56. Além de ajudarem a alcançar um consenso e concluir a negociação de propostas políticas económicas, sociais e laborais, os mecanismos de diálogo social ao mais alto nível também podem ajudar a garantir transições harmoniosas em momentos-chave, como por exemplo, após o termo de regimes autoritários, na transição entre economias de planificação central para economias de mercado, durante grandes mudanças tecnológicas, como a digitalização, e ao dar resposta às necessidades de determinadas regiões e territórios (caixa 2.2).

Caixa 2.2**Interesse renovado no diálogo social local**

Está a desenvolver-se uma tendência em muitos países para a institucionalização ou reforço do diálogo social a nível local, o que envolve autoridades públicas locais, organizações de empregadores e trabalhadores, e outras partes interessadas. ¹ Esta tendência resulta de aspetos relacionados com a globalização, mudanças na organização dos sistemas de produção, a descentralização dos sistemas de relações laborais e o reforço de políticas para o desenvolvimento económico local por parte de entidades como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e o Banco Mundial.

O interesse renovado no diálogo social local enquanto fator de construção de coesão social tem sido particularmente evidente na Europa Central e Europa de Leste. Na Europa Ocidental, a pressão colocada no diálogo social a nível nacional durante a crise económica mundial acelerou esta tendência em vários países. Muitos países da América Latina, incluindo a Argentina, o Brasil e o México, manifestaram recentemente o seu interesse no diálogo social local. Também na China, o Conselho Social tripartido de Xangai emitiu um parecer em 2015 em prol da promoção do tripartismo e das relações de emprego harmoniosas. ²

¹ Ver OIT: *What future for decent work in Europe and Central Asia: Opportunities and challenges*, Relatório do Diretor-Geral, Décima Reunião Regional Europeia, Istambul, Turquia, 2–5 outubro, 2017 (Genebra, 2017).

² Ver: *Improving employees' rights in China*, Shibolet and Co., disponível em <http://www.shibolet.com/china-employment-relations/>.

2.3.1. Dados principais

57. Dos 187 Estados-Membros da OIT, 161 (85 por cento) possuem instituições nacionais de diálogo social, sem contar com os mecanismos de diálogo social focados em temas específicos. ¹⁶

58. Registou-se um aumento histórico no número de instituições e mecanismos de diálogo social após a promoção e ratificação da Convenção (n.º 144) relativa às Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), 1976. ¹⁷ A partir de julho de 2017, a Convenção foi ratificada por 139 países – seis desde 2013, Comores, Marrocos, Panamá, Federação Russa, Tajiquistão e Tunísia – ou cumulativamente, cerca de 75 por cento dos Estados-Membros da OIT. ¹⁸ A região da Europa e Ásia Central tem o maior número de ratificações (88 por cento), seguida pelas Américas (86 por cento), África (74 por cento), Ásia e Pacífico (55 por cento) e o Médio Oriente (40 por cento).

59. Entre os 48 Estados-Membros que ainda não ratificaram a Convenção n.º 144, 25 já iniciaram o processo ou declararam interesse em fazê-lo, sobretudo através de pedidos de assistência técnica à OIT.

¹⁶ OIT: *Rumo à Ratificação Universal da Convenção n.º 144 relativa às Consultas Tripartidas no Centenário da OIT em 2019* (Genebra, 2017).

¹⁷ Conforme referido no relatório da discussão recorrente sobre o diálogo social, na 102.ª sessão (2013) da Conferência (par. 24): «O diálogo social está incorporado em praticamente todas as Convenções e Recomendações da OIT e na Agenda para o Trabalho Digno. Estes instrumentos não podem tornar-se totalmente operacionais sem um diálogo social efetivo, uma vez que muitas provisões das Convenções requerem explicitamente consultas aos parceiros sociais para assegurar a sua implementação.»

¹⁸ A região da Europa e Ásia Central é a única em que todos os Estados-Membros da OIT ratificaram as oito Convenções fundamentais existentes, possuindo também uma elevada taxa de ratificação das quatro Convenções de governação – cerca de 84 por cento.

60. Para contextualizar os dados apresentados acima, importa salientar que, como se tem verificado na Alemanha, a ausência de uma estrutura formal para o diálogo social nacional tripartido não implica necessariamente a inexistência de consultas tripartidas e processos de cooperação entre governos e os parceiros sociais. Inversamente, a existência de tais estruturas não significa necessariamente que estejam operacionais, ou que existam os pré-requisitos e as modalidades adequadas. A Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) considera incompatíveis com a Convenção n.º 144 e, em termos mais gerais, com o diálogo social, práticas como a exclusão das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, a falta de vontade política para aplicar plenamente os objetivos da Convenção, e a realização de consultas tripartidas com uma inadmissível curta antecedência ou depois de as decisões terem sido tomadas.

2.3.2. Desafios e oportunidades por região

Europa e Ásia Central

61. O relatório da discussão recorrente sobre o diálogo social, 2013, aponta para o facto de, após se registarem experiências positivas com o diálogo social tripartido a nível nacional nos estágios iniciais da crise económica mundial, os países europeus que enfrentavam uma dívida soberana eminente adotaram políticas de austeridade não negociáveis, inviabilizando o diálogo social. Nos casos mais graves, em que o acesso ao diálogo social foi barrado, os sindicatos apelaram aos tribunais (Letónia, Reino Unido e Roménia) ou enviaram comunicados aos órgãos de supervisão da OIT denunciando violações a Convenções ratificadas (Grécia e Roménia). Alguns Estados-Membros da UE atingidos pela crise prosseguiram o diálogo social (Finlândia e França, por exemplo).

62. A OIT identificou 2013 como o ano em que a crise económica mundial abrandou, por fim, embora as taxas de desemprego se tenham mantido elevadas desde então em Espanha e na Grécia. Dos oito países da UE que receberam assistência financeira internacional depois de 2010, apenas a Grécia ainda não saiu de um programa de financiamento (o terceiro programa de ajustamento económico da Grécia vigorará até meados de 2018).¹⁹

63. Desde a crise económica mundial, surgiram quatro cenários de diálogo social distintos entre os países da UE. No primeiro cenário, o diálogo social tem sido reforçado, como é o caso, por exemplo, da Alemanha, Eslováquia, França, Países Baixos e Suécia. O segundo é um cenário de descontinuidade, observado sobretudo na Espanha, Hungria, Irlanda, Itália, Roménia e, em menor medida, na Grécia. No primeiro cenário, o diálogo social enfraqueceu durante a crise, mas produziu, ainda assim, resultados políticos e tem sido retomado no período pós-crise, como é o caso da Bélgica, Eslovénia, Lituânia e Portugal. A Finlândia surge isolada no quarto cenário, em que a continuidade do diálogo social durante o período de crise foi seguida por uma descontinuidade no período subsequente, com uma mudança de governo em 2015.

64. Evidenciam-se ainda outros padrões. Em primeiro lugar, o diálogo social bipartido ao mais alto nível tem tido um papel mais proeminente (com ou sem tripartismo), por exemplo, na Bélgica, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, França e Irlanda. Em segundo lugar, tem sido colocada uma maior ênfase no processo de diálogo social, em vez de apenas na mera assinatura de pactos ou acordos sociais, conforme se tem observado, entre outros, na Alemanha, na Eslováquia e em França. Na Alemanha o diálogo social *ad*

¹⁹ Ver O. Molina e I. Guardiancich: «Comparative overview: National trajectories and good practices in social dialogue», in I. Guardiancich e O. Molina (eds): *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (Genebra, OIT, 2017), pp. 1–57.

hoc, não formalizado tem sido muito eficaz na resposta a desafios criados pelo contexto económico e na conceção de reformas equilibradas que limitam o aumento das desigualdades (por exemplo, com negociações de redução do horário de trabalho para evitar a redução de pessoal durante a crise económica mundial).²⁰ Em terceiro lugar, nos casos em que o diálogo social tripartido foi descontinuado, uma forma de recuperar a confiança entre parceiros sociais e o governo passou pela celebração de acordos estreitos em matérias específicas, como se verificou em Espanha e na Grécia²¹. Por fim, foram criadas novas instituições de diálogo social na Eslováquia, na Lituânia, na Polónia e no estado de Brandemburgo na Alemanha Oriental.²²

65. Na Europa Central e de Leste, os parceiros tripartidos alcançaram frequentemente um impasse nos processos de diálogo social nacional, o que os levou a solicitar aconselhamento técnico à OIT para corroborar e, por vezes, validar, as suas posições. Desde 2013, têm-se reforçado instituições nacionais de diálogo social na Antiga República Jugoslava da Macedónia, em Montenegro e na Sérvia. Em Montenegro e na Sérvia, foram criados secretariados técnicos. Na Geórgia, foi estabelecida por lei uma comissão tripartida de parceiros sociais em 2013. No Azerbaijão, os esforços conjuntos da OIT e dos membros tripartidos, desde 2013, para institucionalizar um mecanismo de diálogo social nacional tripartido levaram à criação de uma comissão nacional tripartida para assuntos económicos e sociais em setembro de 2016. No Tajiquistão e no Usbequistão, os sindicatos modernizaram os seus sistemas de educação e participaram em atividades tripartidas facilitadas pela OIT. Os parceiros sociais no Usbequistão realizaram um acordo socioeconómico geral tripartido de 2014 a 2016.²³

As Américas

66. Em muitos países da América Latina as instituições não se reúnem regularmente e os acordos, quando existem, não são implementados eficazmente. Vários países da região são caracterizados por conflitos sociais significativos e uma elevada descrença no governo, nas instituições públicas e entre sectores.²⁴ A prática do diálogo social para a prevenção ou redução do conflito social nem sempre é institucionalizada de forma eficaz. Além disso, as organizações de empregadores e trabalhadores têm afirmado repetidamente que a violência contra os seus associados enfraqueceu os sistemas de relações laborais. A região da América Latina e Caraíbas é a que regista mais queixas junto da Comissão da OIT para a Liberdade Sindical.

67. Ainda assim, houve progressos em vários países da América Latina: por exemplo, na Costa Rica, que adotou o Ato Processual relativo ao Trabalho, em 2016, permitindo a aceleração dos procedimentos em caso de discriminação contra os sindicatos. No Chile, uma lei de 2017 para a modernização do sistema de relações laborais prevê o estabelecimento de um conselho superior tripartido do trabalho. No México, a Comissão de Produtividade Nacional, criada em 2013, identificou estratégias nacionais para aumentar a produtividade em oito sectores.

²⁰ Ver D. Vaughan-Whitehead (ed.): «Curbing inequalities in Europe: How can social dialogue and industrial relations help to close the gap?», in D. Vaughan-Whitehead: *Inequalities and the world of work: What role for industrial relations and social dialogue?* (Genebra, OIT e Edward Elgar, 2017).

²¹ Por exemplo, foi assinado um memorando de entendimento para o combate ao trabalho em economias informais entre as autoridades gregas e a Comissão Europeia, em 2015. Ver OIT: «Transition to formality: The critical role of social dialogue» in *Dialogue in brief*, n.º 1, março de 2017.

²² Para mais informações sobre os novos conselhos do mercado de trabalho na Polónia, ver Eurofound: *Poland: New tripartite bodies begin operations* (Dublin, Eurofound, 2015).

²³ Ver OIT: *What future for decent work in Europe and Central Asia: Opportunities and challenges* Relatório do Diretor-Geral, Décima Reunião Regional Europeia, Istambul, Turquia, 2–5 outubro de 2017 (Genebra, 2017); e OIT: Programa Nacional para o Trabalho Digno da República do Usbequistão para 2014-2016 (Genebra, 2017).

²⁴ OIT: *2016 Labour Overview: Latin America and the Caribbean* (Lima, 2016), pp. 63.

68. Em vários países, as consultas tripartidas nacionais levaram à adoção de pactos sociais que abordam questões políticas relativas ao ambiente (Costa Rica), à informalidade (também a Costa Rica) e às condições de trabalho (Nicarágua). Na República Dominicana, a Comissão Nacional de Emprego – um órgão tripartido que permite uma coordenação interinstitucional sob a orientação do Ministério do Trabalho – aprovou um Plano Nacional de Emprego, lançado em outubro de 2014. Na Nicarágua, foi celebrado um acordo tripartido em 2013 para a estabilidade laboral e da produção nas EPZ. Em vigor desde janeiro de 2014, sublinha a importância do diálogo social e da formação dos trabalhadores.

África

69. Em 2015, o Prémio Nobel da Paz foi atribuído ao Quarteto do Diálogo Nacional da Tunísia, composto por membros tripartidos, entre outros, «pelo seu contributo decisivo para a construção de uma democracia pluralista na Tunísia na sequência da Revolução de Jasmim de 2011».²⁵ Um dos resultados do diálogo social nacional na Tunísia foi a celebração de um contrato social em 2013, que ajudou a evitar uma séria crise política e social, que poderia ter culminado numa guerra civil após a revolução. Conforme previsto no contrato social, foi adotada uma lei para o estabelecimento do Conselho Nacional de Diálogo Social, em 2017, pela Assembleia de Representantes do Povo. Outro resultado do diálogo social nacional foi a correção de uma nova Constituição, adotada em janeiro de 2014, que garante os direitos fundamentais dos trabalhadores.

70. Desde 2013, vários países criaram órgãos de diálogo social tripartido, incluindo Burquina Faso e Camarões. A partir de 2015, foram criados mecanismos deste género em 40 países africanos.²⁶ Foram assinados vários pactos sociais como medida de reforço da paz e da estabilidade. No Benim, foi criado um Conselho Nacional para o Diálogo Social em 2016. Os governos do Senegal e do Togo aumentaram os orçamentos das suas instituições nacionais de diálogo social tripartido em 2016. Foram reforçadas instituições na Costa do Marfim (2015) e na Guiné (2016). Em maio de 2017, instituições nacionais de diálogo social tripartido de 11 países adotaram uma declaração para o reforço do papel e do impacto das instituições nacionais de diálogo social (a Declaração de Abijão).

71. Contudo, os desafios persistem, frequentemente devido à falta de recursos e de capacidade por parte dos agentes, fraco apoio administrativo e falta de vontade política para a implementação dos acordos. Por exemplo, entre 2009 e agosto de 2016, devido à falta de recursos financeiros, o Conselho Consultivo Laboral Tripartido do Maláui nunca se reuniu (foi realizada uma reunião em setembro de 2016 com o apoio da OIT). A Suazilândia e o Zimbábue enfrentaram desafios institucionais e legislativos para o cumprimento dos respetivos mandatos. Noutros países, as instituições de diálogo social tripartido a nível nacional foram consideradas ineficazes, pelo que foram extintas (Maurícia, 2015) ou estão sob ameaça de serem extintas. No Benim houve propostas – embora não aprovadas – de alteração da Constituição que incluíram o desmantelamento do Conselho Económico e Social. Consta que os governos do Botsuana e da Zâmbia dispensaram o diálogo social quando os parceiros sociais discordaram de algumas alterações legislativas propostas em 2016 e 2015, respetivamente. Na África do Sul,

²⁵ OIT: *ILO Director-General welcomes Nobel Peace Prize for Tunisian National Dialogue Quartet* (Genebra, 2015).

²⁶ OIT: *Towards inclusive and sustainable development in Africa through decent work* Relatório do Diretor-Geral, 13.ª Reunião Regional Africana, Adis Abeba, Etiópia, 30 Nov.–3 Dez. 2015 (Genebra, 2015).

embora o Conselho Nacional do Desenvolvimento Económico e Laboral tenha desempenhado um papel fundamental na retificação e adoção de várias leis desde 2013, o processo foi ocasionalmente criticado.²⁷

72. Em muitos países da África francófona, as instituições tripartidas tiveram dificuldade em prever e resolver conflitos laborais que afetavam organismos e serviços públicos entre 2015 e 2017. No entanto, quando lhes foi conferido um mandato claro e os recursos necessários, estas instituições ajudaram o governo e os parceiros sociais a fazer face a choques externos. Em 2017, a Comissão Nacional do Chade para o Diálogo Social mediou um acordo entre o Governo e sindicatos do sector público que ajudou a por termo a uma greve de três meses dos serviços públicos e a mitigar o impacto da crise de preços do petróleo. As funções do Conselho Supremo das Relações Laborais no Senegal e do Conselho Supremo do Diálogo Social em Burkina Faso – as instituições nacionais de diálogo social tripartido desses países – foram reforçadas em 2014 e 2017, respetivamente, para incluir a prevenção e resolução de grandes conflitos laborais e aumentar a paz e a estabilidade.

73. Foram assinados pactos de desenvolvimento económico e social pelos parceiros tripartidos do Benim (2016), Cabo Verde (2017) e Senegal (2014).

Ásia e Pacífico

74. A região da Ásia e Pacífico apresenta um atraso na ratificação de Convenções-chave da OIT relativas ao diálogo social, incluindo as oito Convenções fundamentais (particularmente as Convenções n.º 87 e 98) e as quatro Convenções de governação. Sendo que uma grande parte da população ativa nos países em vias de desenvolvimento da região se encontra informalmente empregada, os trabalhadores enfrentam obstáculos práticos e legais à sua organização.

75. Desde 2013, registaram-se mais progressos na implementação de quadros legais e institucionais em alguns países. Na China, os membros tripartidos adotaram documentos de políticas destinados à promoção e reforço da negociação coletiva, sobretudo a nível sectorial, com uma tónica acrescida nos aspetos qualitativos dos acordos coletivos. Na Província de Guangdong, uma regulamentação de referência relativa a contratos coletivos em empresas, em vigor desde janeiro de 2015, inclui o direito dos trabalhadores à negociação coletiva e a obrigação dos empregadores de participarem de boa fé; procedimentos para promover a representação dos trabalhadores; e disposições para resolver conflitos em negociações coletivas. No Bangladesh, foi adotado o Plano de Ação Nacional Tripartido de Segurança contra Incêndios e de Integridade Estrutural no Sector do Vestuário na sequência do desastre de Rana Plaza em abril de 2013. Na República da Coreia, há novas perspetivas para a ratificação das Convenções sobre a liberdade sindical e a negociação coletiva. Prevê-se que as novas políticas governamentais restabeleçam a confiança e melhorem o ambiente do diálogo social e das relações laborais. No Japão, os profundos desacordos entre parceiros tripartidos impediram que o Conselho de Política Laboral alcançasse um consenso no projeto de lei para igualar o pagamento entre os colaboradores efetivos e os colaboradores temporários, e para uma melhor regulação do tempo de trabalho.

76. Verificaram-se esforços para reforçar a representação dos trabalhadores e criar condições para um diálogo social sólido, por exemplo, na Birmânia onde, no seguimento de uma queixa apresentada à OIT e uma Comissão de Inquérito, o governo alterou a legislação relevante e reorganizou formalmente os sindicatos. Desde então, formaram-se centenas

²⁷ ver E. Webster, K. Joynt e A. Metcalfe, *op. cit.*

de sindicatos. Vários sindicatos chegaram a acordo sobre a forma como irão representar o país nas futuras sessões da Conferência Internacional do Trabalho.²⁸

77. Foram estabelecidos organismos salariais tripartidos, e respetivos quadros jurídicos, no Vietname (2012) e na Birmânia (2013). Registaram-se progressos notáveis na consolidação de mecanismos tripartidos de definição de salários no Camboja, Malásia e Singapura (ver também a secção «Salários»).

78. Nos Estados Árabes asiáticos, a promoção do diálogo social tem sido lenta. Nos casos em que existe, ainda não foi plenamente institucionalizado ou sustentado.²⁹ As poucas instituições de diálogo social existentes, por exemplo na Jordânia e no Líbano, desempenham um papel limitado na governação do mercado de trabalho. Noutros países, ainda não existem condições básicas para o diálogo social.

79. Contudo, há alguns exemplos de progresso. Em Omã, foi criada uma comissão tripartida (2014) para a revisão da legislação laboral, que se reúne trimestralmente. No Iraque, realizaram-se amplos debates tripartidos sobre a nova legislação laboral antes da sua adoção em 2015. Nos Territórios Palestínianos Ocupados, após três anos de deliberações e assistência prestada pela OIT à comissão nacional tripartida para a segurança social, foi criada a primeira lei de segurança social para trabalhadores do sector privado, em 2016.³⁰ Em finais de 2017, o Conselho de Ministros do Líbano reativou o seu Conselho Económico e Social e nomeou 71 novos membros, 15 anos após o termo do mandato dos antigos membros.

2.3.3. Desafios e oportunidades por agrupamento

Política de emprego

80. Ratificada por 111 Estados-Membros da OIT, a partir de julho de 2017, a Convenção (n.º122) sobre a Política de emprego, 1964, é uma das quatro Convenções de governação. Apela ao diálogo social enquanto componente-chave para o desenvolvimento e implementação de uma política nacional de emprego ativa para promover o emprego pleno, produtivo e livremente escolhido.

81. Os parceiros sociais não só participaram em debates que conduziram à formulação de políticas laborais e do mercado de trabalho, como também foram consultados a respeito da implementação e monitorização dessas políticas. Em alguns países, participam formalmente nos quadros institucionais de coordenação de políticas, como é o caso na Alemanha, Argentina, Brasil, China e República da Coreia, onde as agências responsáveis pela implementação destas políticas são tripartidas; ou nos Países Baixos e Singapura, onde o tripartismo é um instrumento fundamental para a resolução de problemas socioeconómicos mais amplos.

82. Desde 2013, alguns países (incluindo Filipinas, Panamá, Polónia, República Dominicana, República Islâmica do Irão e Tajiquistão) criaram mecanismos especificamente destinados ao diálogo social sobre políticas sociais e económicas. Outros países procederam a consultas inclusivas a nível nacional a respeito destas políticas (Barbados, Irlanda, Moçambique e República da Moldávia), ou a nível local (China, Colômbia, Marrocos e Sérvia). Noutros casos, as medidas envolveram uma série

²⁸ OIT: *Building an inclusive future with decent work: Towards sustainable development in Asia and the Pacific* Relatório do Diretor-Geral, 16.ª Reunião Regional da Ásia e Pacífico, Bali, Indonésia, 6–9 dezembro, 2016 (Genebra, 2016), pp. 36.

²⁹ OIT: *Rethinking economic growth: Towards productive and inclusive Arab societies* (Beirute, 2012).

³⁰ OIT: *The situation of workers of the occupied Arab territories* Relatório do Diretor-Geral, Anexo, Conferência Internacional do Trabalho, 106.ª sessão, Genebra, 2017.

de partes interessadas, incluindo minorias e grupos vulneráveis (Camboja, Equador e Papua-Nova Guiné). Conscientes dos ganhos de consultas mais alargadas em matéria de informação e legitimidade, os ministérios do trabalho de, pelo menos, 16 países e territórios optaram, desde 2013, pela criação de comissões diretivas ou técnicas que abrangem outros ministérios e agências governamentais, e parceiros sociais.

83. Entre 2013 e junho de 2017, a Europa adotou 33 políticas nacionais de juventude ou planos nacionais de ação para o emprego jovem. Num grande número de casos, estiveram envolvidos no processo de adoção organismos da juventude e da sociedade civil, e organizações de empregadores e trabalhadores. Os parceiros sociais também estiveram envolvidos nos processos de adoção dos planos nacionais de implementação da Garantia Jovem, por exemplo, na Alemanha, Bulgária e Chipre. Contudo, noutros países, o diálogo social no âmbito da Garantia Jovem foi encarado como uma formalidade e tendeu a ser abordado de forma superficial.

Competências

84. O Art.º 5.º da Convenção (n.º142) sobre a Valorização dos recursos humanos, 1975 – ratificada por 68 Estados-Membros da OIT em julho de 2017 – apela às consultas a parceiros sociais em matéria de desenvolvimento de programas de formação profissional. A Hungria e os Países Baixos constituem exemplos de uma abordagem inclusiva a esse respeito. A partir de 2013, alguns parceiros sociais participaram na formulação de princípios orientadores, de uma política e de um quadro político no Maláui, Sudão e República Unida da Tanzânia, respetivamente. Os parceiros sociais continuaram a participar nos quadros nacionais tripartidos de formação técnica e profissional e em organismos de formação responsáveis pelas políticas e programas de desenvolvimento – e continuaram a supervisionar a implementação dessas políticas e programas – por exemplo, no Bangladeche, na Costa Rica e na República Unida da Tanzânia.

Salários

85. Em consonância com as Convenções e Recomendações da OIT a respeito dos salários mínimos, as organizações de empregadores e trabalhadores continuam, desde 2013, a participar em processos de política em vários países, em todas as regiões, para estabelecer e ajustar os salários mínimos. Uma forma relativamente sólida de tripartismo reflete-se nos sistemas de fixação do salário mínimo, por exemplo, na Malásia, em Singapura e no Vietname. Em 2016, o Sri Lanka deu os primeiros passos no sentido de estabelecer este mecanismo, com o apoio da OIT.

86. Em Cabo Verde, o tripartismo desempenhou um papel assinalável na introdução do primeiro salário mínimo do país, em janeiro de 2014. Na África do Sul, o tripartismo foi fundamental para a introdução planeada da nova política de salários, em 2018, que inclui a negociação coletiva e uma política de salário mínimo nacional. No Uruguai, o tripartismo esteve na origem do aumento do salário mínimo dos trabalhadores domésticos, em abril de 2016. Esta medida foi precedida pela ratificação, em junho de 2012, da Convenção (n.º189) sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011, que, já de si, foi um marco significativo para o diálogo tripartido nacional.

87. No México, o tripartismo assumiu um papel fundamental no desenvolvimento de um processo de utilização do salário mínimo enquanto ferramenta de combate à pobreza no trabalho e redução do aumento da desigualdade de rendimentos verificado nas últimas duas décadas. Após um amplo processo de diálogo e negociações, iniciado em 2012,

entre os membros da comissão tripartida para o salário mínimo nacional, o salário mínimo no México aumentou, em termos reais, cerca de 7 por cento desde 2012, contrastando com a ausência de crescimento verificada desde finais da década de 1990.

Inspeção do trabalho e SST

88. A Convenção (n.º81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947, e a Convenção (n.º129) sobre a Inspeção do Trabalho (agricultura), 1969, apelaram ao diálogo social para promover políticas de inspeção do trabalho, aplicar a legislação laboral e reduzir os riscos no local de trabalho. Ambas as Convenções são ferramentas fundamentais para a implementação do Objetivo 8 dos ODS. Desde 2013, as subcomissões dos conselhos nacionais tripartidos do trabalho, os conselhos de segurança e saúde no trabalho e as sessões *ad hoc* de outros órgãos destinados ao debate de políticas têm servido, cada vez mais, como plataformas de partilha de informação técnica, jurídica e política. Em muitos países Europeus, a partilha dessas informações foi assegurada por estruturas tripartidas especializadas em inspeção do trabalho. Também se verifica uma colaboração entre as inspeções do trabalho e os parceiros sociais através de acordos tripartidos *ad hoc* em matéria de SST, como por exemplo, no Bangladesh, na Eslováquia e em Portugal.

89. É comum a cooperação tripartida a nível sectorial para facultar orientações às inspeções do trabalho sobre questões específicas de uma dada indústria. A colaboração entre inspetores do trabalho, trabalhadores, empregadores e respetivas organizações também assumiu os contornos de uma colaboração direta com as comissões de segurança no local de trabalho. Em Marrocos, por exemplo, desde 2014, foi exigido às empresas com menos de 50 trabalhadores que organizassem comissões bipartidas para a SST e partilhassem relatórios de acidentes, sinistros e doenças de trabalho com o serviço de inspeção do trabalho. Foram implementados regulamentos idênticos na China, na Região Administrativa Especial de Hong Kong.

Reforma da segurança social e dos regimes de pensões

90. A proteção social desempenha um papel primordial nas estratégias nacionais para alcançar o crescimento inclusivo e o desenvolvimento sustentável com resultados sociais equitativos. O diálogo social eficaz é essencial para o desenvolvimento de sistemas e estratégias de proteção social, incluindo a definição de pisos de proteção social. Embora várias Convenções sobre a Segurança Social, como por exemplo a Convenção (n.º102) relativa à Segurança Social (norma mínima), 1952 apelem à participação tripartida nos quadros dos programas de segurança social, a Recomendação (n.º202) sobre Pisos de Proteção Social, 2012, requer a participação dos parceiros sociais no desenvolvimento dos níveis mínimos de proteção social, inclusive nas estratégias nacionais de alargamento da segurança social. Nos Camarões, Indonésia, Lesoto, Moçambique, Nepal, Omã, Peru, Tailândia e Timor-Leste foram desenvolvidas novas leis e propostas relativas aos pisos de proteção social através de mecanismos tripartidos.

91. Entre 2010 e 2016, foram anunciadas 979 reformas de proteção social em 155 países.

³¹ Em 2014–17, os parceiros sociais estiveram envolvidos, por exemplo, na revisão da idade de reforma nos Estados Unidos, na Índia e no Reino Unido; alargando a cobertura universal dos cuidados de saúde na Argentina; alargando o seguro de desemprego e remissões fiscais para proteger os trabalhadores com baixos rendimentos na África do Sul e no Quênia; e alterando legislação para proteger trabalhadores com mais de 60 anos em Singapura. Noutros países, os governos introduziram reformas efetuando poucas ou nenhuma consultas aos parceiros sociais. Essas reformas foram maioritariamente impulsionadas por medidas de austeridade e não colmataram as lacunas existentes na provisão e cobertura das pensões.

³¹ OIT: *Social Protection Monitor*, 2017.

Género

92. O diálogo social é um veículo de promoção da igualdade de género e da não discriminação no mundo do trabalho. Os dados recolhidos, embora fragmentados a uma escala global, confirmam a fraca representação das mulheres nas instituições nacionais de diálogo social – geralmente abaixo dos 20 por cento – o que representa um obstáculo à promoção da igualdade de género. Ainda assim, registam-se progressos promissores: num número crescente de países africanos e europeus, por exemplo, a representação de mulheres em instituições nacionais de diálogo social atingiu os 20–30 por cento.³² Alguns países têm adotado medidas legislativas desde 2013: Em 2016, a Argélia e o Chile aprovaram leis que exigem que, pelo menos, um terço dos membros destas instituições sejam mulheres. Em 2015, o Conselho Supremo das Relações Laborais do Senegal criou uma subcomissão permanente para a igualdade de género e o Vietname adotou um código de conduta relativo ao assédio sexual no local de trabalho através de um acordo tripartido.

A economia informal

93. Na Costa Rica (onde 44,7 por cento do trabalho é informal), o governo e os parceiros sociais celebraram um acordo tripartido em 2016 que abriu caminho à criação de uma comissão tripartida, em março de 2017, para a formalização dos trabalhadores e das unidades económicas. A Grécia tem valores muito elevados de trabalho informal para um país europeu, estimando-se que corresponda a cerca de 25 por cento do produto interno bruto. Em outubro de 2016, após um processo participativo e com base em dados de um relatório de diagnóstico da OIT, foi alcançado um consenso tripartido quanto à adoção de recomendações de política que combinam incentivos e medidas de execução para o combate à informalidade. No Senegal, onde cerca de 97 por cento dos empregos são informais, o Conselho Supremo das Relações Laborais dedicou a sua sexta sessão plenária à transição para a formalidade. Foram realizados diagnósticos conjuntos sobre os principais desafios que se colocam à formalização e estabelecidos acordos de natureza tripartida para a criação de roteiros ou respostas políticas na Antiga República Jugoslava da Macedónia, em Burquina Faso, no Gana e no México. Os mandantes também desenvolveram estratégias para aumentar a conformidade com a legislação e regulamentação laboral no local de trabalho no sentido de criar ambientes de trabalho seguros e produtivos, que incluíram reformas da legislação laboral (Territórios Palestínianos Ocupados e Ucrânia); a adoção de políticas e perfis de SST (Samoa); e o reforço da inspeção e administração do trabalho (Bangladeche e Colômbia).

94. Relativamente ao trabalho doméstico – uma atividade amplamente informal – a Convenção (n.º189) sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011, apela aos Estados-Membros que protejam o direito dos trabalhadores domésticos à liberdade sindical e negociação coletiva, e prevê a consulta a organizações de empregadores e trabalhadores no âmbito da sua implementação. O Estado Plurinacional da Bolívia, por exemplo, redigiu um contrato-modelo para os trabalhadores domésticos.

A economia rural

95. Quase 80 por cento dos trabalhadores pobres do mundo pertencem à economia rural. Um dos maiores obstáculos à resolução do défice de trabalho digno prende-se com a ausência de diálogo social. As organizações de empregadores e trabalhadores tendem a ser fragmentadas e a possuir baixos índices de filiação nas áreas rurais. As dificuldades práticas e legislativas, agravadas pela pobreza e informalidade, refletem o isolamento das comunidades rurais e o leque de categorias de trabalhadores, que são sobretudo constituídas por trabalhadores independentes, sazonais, casuais e migrantes.³³ Estas organi-

³² A. Muller: *National social dialogue institutions: A global overview* (Genebra, OIT, a publicar).

³³ OIT: “Promoting social dialogue in the rural economy”, *Decent work in the rural economy policy guidance note* (Genebra, 2015).

zações têm de ser fortes e independentes para poderem participar no diálogo social e na formulação de políticas. Também é fundamental empoderar as mulheres rurais, abordar a sub-representação das mulheres rurais entre os parceiros sociais e promover a igualdade de género através da negociação coletiva. Alguns países já estão a caminhar nesta direção, incluindo a República Checa,³⁴ Eslovénia, Marrocos e México.³⁵

Trabalhadores migrantes

96. A migração laboral tem vindo a aumentar em todas as regiões: em determinados corredores migratórios, por exemplo, entre a Ásia e os Estados Árabes e dentro do Sudeste Asiático, o número de migrantes internacionais, cuja vasta maioria são trabalhadores migrantes, triplicou desde 1990.³⁶ A Convenção (n.º143) sobre Trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975, a Recomendação (n.º86) sobre a Migração por motivos profissionais (revista), 1949, e a Recomendação (n.º151) sobre os Trabalhadores migrantes, 1975, requerem que os Estados-Membros envolvam os parceiros sociais na provisão de serviços aos trabalhadores migrantes e em consultas a respeito da migração laboral.³⁷ Alguns países desenvolveram políticas de migração internacional através de consultas tripartidas (incluindo a África do Sul, o Bangladesh e o Chile). Contudo, segundo um inquérito sobre migração e mobilidade profissional conduzido em 2016, que abrangeu 210 organizações mundiais em todas as regiões e uma ampla gama de sectores, apenas 17 por cento das organizações inquiridas afirmaram ter sido capazes de influenciar as políticas migratórias nacionais.³⁸ A CEACR constatou que algumas organizações de empregadores e trabalhadores foram pouco consultadas ou não foram consultadas de todo a respeito da migração laboral, ou não integraram as comissões nacionais responsáveis por esses assuntos.³⁹ Ademais, estas organizações raramente são convidadas a participar na negociação de acordos laborais bilaterais e multilaterais.

97. Um dos desafios centrais prende-se com a habitual ausência dos ministérios do trabalho nos debates sobre migração internacional e da falta de tradição de diálogo social tripartido entre os ministérios do interior, dos negócios estrangeiros e imigração. Acresce que, o atual debate político sobre a migração baseia-se frequentemente em conceções erradas, o que dificulta a consecução de uma governação da migração laboral.

98. Em resposta à crise dos refugiados da Síria, a Jordânia, o Líbano e a Turquia envidaram esforços significativos e alguns países europeus ajustaram as suas políticas para acolherem mais refugiados. Por exemplo, em 2016 o governo dinamarquês e respetivos parceiros sociais celebraram um acordo de integração flexível de refugiados no mercado de trabalho. Na Alemanha, os parceiros sociais estiveram envolvidos no desenvolvimento da Lei da Integração, em 2016, destinada a acelerar a integração dos refugiados no mercado de trabalho. Na Noruega, foi celebrado um acordo tripartido em

³⁴ Ver OIT: *Giving a voice to rural workers: General Survey concerning the right of association and rural workers' organizations instruments*, Relatório III (Parte 1B), Conferência Internacional do Trabalho, 104.ª sessão, Genebra, 2015.

³⁵ Ver CSI: *Nearly 1,000 agriculture workers in Morocco celebrate first bargaining pact*, 2015.

³⁶ OIT: *Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape* Relatório IV, Conferência Internacional do Trabalho, 106.ª sessão, Genebra, 2017, par. 9.

³⁷ Ver OIT: *Promoting fair migration: General Survey concerning the migrant workers instruments* Relatório III (Parte 1B), Conferência Internacional do Trabalho, sessão n.º 105, Genebra, 2016, par. 618.

³⁸ A.T. Fragomen, Jr.: «The business case for migration: The GFMD business mechanism's position paper and recommendations for presentation at the Ninth GFMD Summit», Bangladesh, dezembro de 2016, pp. 3–21, citado na OIT: *Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape*, op. cit., par. 59.

³⁹ OIT: *Promoting fair migration: General Survey concerning the migrant workers instruments*, op. cit., par. 136.

maio de 2016 para acelerar o acesso de refugiados com competências sob demanda ao mercado de trabalho. Fora da Europa, o Brasil acolheu cerca de 85 000 refugiados do Haiti entre 2011 e 2016, após ser alcançado um consenso trilateral pela comissão nacional tripartida quanto à atribuição de vistos de residência e de trabalho.

Automatização e trabalho digital

99. A automatização e a digitalização estão a transformar a evolução do trabalho e a diversificar as formas de emprego em todo o mundo. Estas mudanças podem oferecer alternativas para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal (por exemplo teletrabalho), facilitar a adaptabilidade dos negócios e aumentar a participação no mercado de trabalho (por exemplo, recorrendo a trabalhadores de carácter esporádico). No entanto, também aumentam a probabilidade de uma maior dependência em formas atípicas de emprego – onde é mais frequente que os trabalhadores careçam de proteção prática e legal ⁴⁰ – e em formas de emprego informais.

100. Não parecem ter sido celebrados quaisquer pactos sociais a respeito da automatização e da digitalização. No entanto, os mandantes têm trabalhado em conjunto para analisar o impacto daquilo que se designou como a quarta revolução industrial, em países como a Alemanha, Austrália, Dinamarca, Espanha, Federação Russa, Itália e Singapura. A Confederação Europeia de Sindicatos adotou a resolução «Rumo ao trabalho digital justo» relativa à digitalização, em junho de 2016. ⁴¹ Os diálogos tripartidos em mais de 113 países intensificaram o diálogo político a nível nacional ou sub-regional (por exemplo, na Comunidade das Caraíbas) no âmbito da iniciativa da OIT, O Futuro do Trabalho (caixa 2.3). O seu efeito em matéria de políticas e regulamentações ainda não é visível.

Caixa 2.3

Diálogos nacionais sobre o futuro do trabalho: Um retrato

Os diálogos nacionais sobre o futuro do trabalho abrangeram, entre outros, o papel dos agentes e instituições de diálogo social num ambiente de crescentes progressos tecnológicos e mudanças nos modelos de negócio. Foram feitas propostas, que têm em conta a necessidade de uma adaptação global do diálogo social às novas realidades que estão a transformar o mundo do trabalho, com respeito:

- ao recurso ao diálogo social tripartido para facilitar transições e garantir uma distribuição equitativa de ajudas sociais, e de custos e benefícios (Camarões, Itália, Países Baixos e Ruanda);
- à promoção do diálogo social tripartido sobre a evolução das relações empregador–empregado, com vista à adoção de regras atualizadas e flexíveis para proteger os trabalhadores (Senegal e Panamá);
- ao recurso à negociação coletiva para enfrentar os desafios colocados pela tecnologia, digitalização e novas formas de organização do trabalho, de forma a prevenir uma evasão ou o comprometimento dos princípios e direitos fundamentais do trabalho (Alemanha, Bélgica, Espanha, Quênia e Suíça);
- ao aumento da representação dos agentes da economia social (cooperativas), PME, e economia informal (França) por parte dos parceiros sociais;
- à exploração de novos mecanismos (incluindo o uso de tecnologias da informação e comunidades virtuais) de organização e representação de trabalhadores da economia das plataformas, de carácter esporádico ou independentes por tipo de emprego ou por região (Japão).

Fonte: OIT: *Relatório de síntese sobre os Diálogos Nacionais acerca do Futuro do Trabalho* (Genebra, 2017), pp. 61–64.

⁴⁰ OIT: *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Genebra, 16–19 fevereiro de 2015), par. 2, pp. 50.

⁴¹ Ver <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work#.WmiIw610zct>.

Tornar a economia mais ecológica

101. Em alguns países, os parceiros sociais participam em comités diretivos de projeto que definem programas de trabalho e orientam e monitorizam projetos relativos a empregos ecológicos. Observaram-se novos esforços e uma maior adesão à agenda ambiental e climática desde a adoção do Acordo de Paris no âmbito da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre as Alterações Climáticas. Destacam-se a inclusão no Acordo de Paris da referência aos imperativos para uma transição justa da mão de obra e para a criação de trabalho digno e empregos de qualidade de acordo com as prioridades de desenvolvimento nacionais estipuladas, bem como o foco nos *princípios orientadores da OIT para uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos* e na importância do diálogo social. Os parceiros sociais não são apenas beneficiários da cooperação para o desenvolvimento, mas também parceiros na conceção do programa. Um exemplo disso, é o programa Empregos Ecológicos na Zâmbia, em que o modelo de governação inclui a participação de vários parceiros públicos, privados e não governamentais, bem como da ONU.

⁴²

102. De igual modo, a comissão diretiva do projeto Transição Justa nas Filipinas inclui os parceiros sociais. Com base nos *princípios orientadores da OIT para uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos*, as organizações de trabalhadores nas Filipinas apresentaram um quadro abrangente e propostas para uma transição justa na sequência das ordens de encerramento de minas emitidas pelo Departamento do Ambiente e dos Recursos Naturais em fevereiro de 2017. Uma das propostas inclui a criação de um conselho tripartido para a indústria extrativa. Outros exemplos incluem estudos direcionados para o emprego ecológico, a nível nacional e sectorial, que analisam as oportunidades e necessidades de investimento para o desenvolvimento do sector ecológico, o potencial de criação e expansão de empresas sustentáveis e cadeias de valor, e as competências necessárias para o desempenho de empregos ecológicos. Desde 2013, os resultados destes estudos têm sido integrados na formulação de políticas nacionais que sustentam a criação de trabalho digno e empregos ecológicos, bem como o recurso ao diálogo social, no processo de transição para uma Economia Ecológica na Maurícia, no México e no Uruguai.

⁴³

Cooperativas

103. As cooperativas são empresas detidas e democraticamente controladas pelos respetivos membros. A Recomendação (n.º193) sobre a Promoção das cooperativas, 2002, define cooperativa como uma «associação autónoma de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades económicas, sociais e culturais comuns, através de uma empresa de propriedade comum e democraticamente gerida». Os governos devem criar um quadro político e jurídico favorável ao desenvolvimento e promoção de cooperativas sustentáveis e democráticas.

104. O Exame de Conjunto sobre o direito aos instrumentos de associação e organização dos trabalhadores rurais salienta que muitos Estados-Membros informaram que os trabalhadores rurais se organizaram em cooperativas.

⁴⁴

Na China, por exemplo, o Governo anunciou que existiam 980 000 cooperativas especializadas de agricultores no país, em finais de 2013, com membros de mais de 74 milhões de agregados e com um número crescente de indústrias abrangidas.

⁴² Para mais informações sobre o programa Empregos Verdes na Zâmbia, ver <http://www.zambiagreenjobs.org/>.

⁴³ Ver <http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/assessments/lang--en/index.htm>.

⁴⁴ OIT: *Giving a voice to rural workers: General Survey concerning the right of association and rural workers' organizations instruments*, Relatório III (Parte 1B), Conferência Internacional do Trabalho, 104.ª sessão, Genebra, 2015.

105. Com a erosão das relações laborais tradicionais, as cooperativas constituem uma forma de organização alternativa para as organizações de empregadores e trabalhadores. Estas associações contribuem para uma maior representatividade dos trabalhadores, sobretudo dos que trabalham em economias informais e em áreas onde outras formas de organização são limitadas. A plataforma cooperativa apresenta-se como uma opção para os trabalhadores independentes e de carácter esporádico. Um número crescente de cooperativas de taxistas, por exemplo, utiliza este instrumento para eliminar a intermediação de negócios não licenciados de transporte privado, alguns dos quais não concedem direitos e benefícios aos seus condutores.

2.4. Diálogo social bipartido

106. A promoção de relações laborais inclusivas, produtivas e sólidas nos sectores público e privado é indispensável para a criação de trabalho digno. O diálogo social bipartido continua a ser a forma mais adequada de promover este tipo de relações, através da negociação de acordos coletivos por parte dos empregadores e respetivas organizações com organizações de trabalhadores, e através da cooperação e da consulta entre representantes dos diretores e dos trabalhadores no local de trabalho, bem como para a prevenção e resolução eficazes de conflitos. Os processos têm-se alterado substancialmente ao longo dos últimos anos.

2.4.1. Negociação coletiva

107. A negociação coletiva é fundamental para a definição de salários e condições de trabalho de milhões de trabalhadores em todo o mundo. Existem, contudo, variações consideráveis entre os diferentes países na estrutura e cobertura da negociação coletiva, bem como no seu âmbito e teor.

108. A negociação coletiva tem várias funções, inclusive uma função distributiva (divisão dos ganhos de produtividade), uma função de proteção (garantir o pagamento de salários adequados e estabelecer limites de tempo de trabalho diário e semanal, quer através do acompanhamento conjunto de direitos legais, quer através de direitos adquiridos), uma função de expressão (participação na indústria ou na empresa), e uma função de manutenção da paz no trabalho (resolução de conflitos e legitimação de regras comuns).

⁴⁵

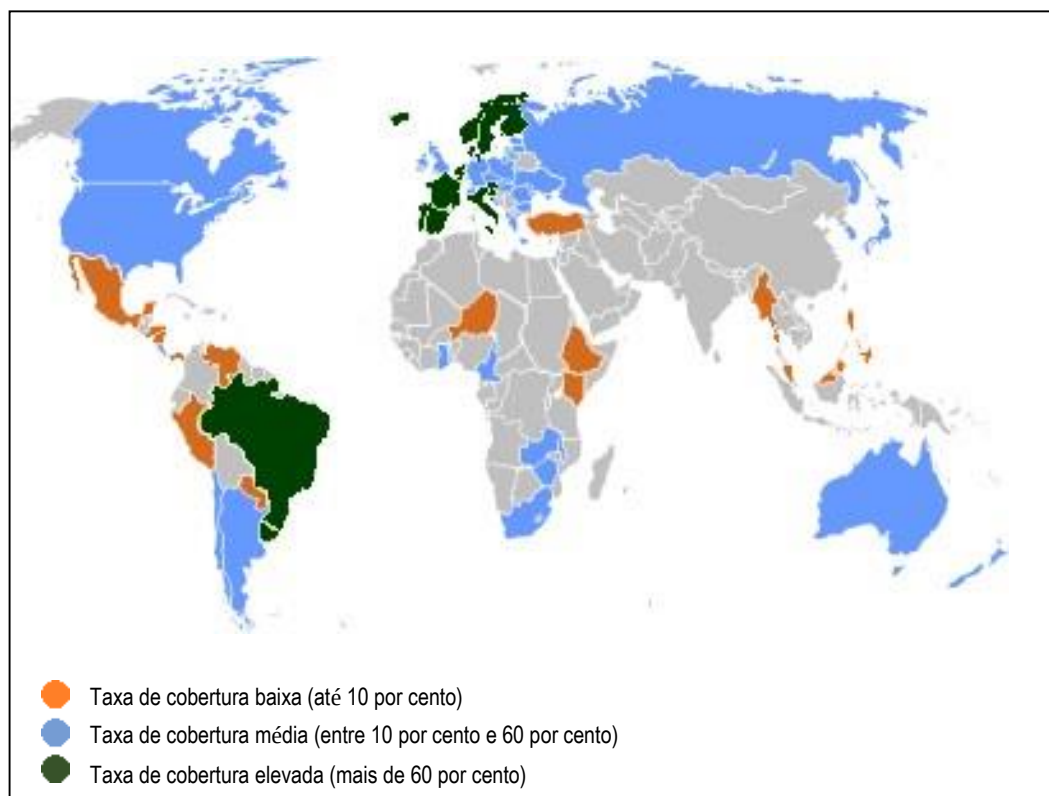
Cobertura e estrutura

109. A cobertura da negociação coletiva varia substancialmente entre os diferentes países, regiões e contextos de desenvolvimento, situando-se entre 1 ou 2 por cento nas Filipinas, Malásia e Panamá e quase 100 por cento na Áustria, França e Bélgica.⁴⁶ A Figura 2.1 mostra que a cobertura da negociação coletiva tende a ser baixa em algumas regiões (na Ásia, por exemplo) e elevada noutras (Europa Ocidental). Nos países com uma elevada proporção de trabalhadores independentes em economias informais, as taxas de cobertura de negociação coletiva podem ser enganosas, uma vez que poderão aplicar-se apenas a uma categoria de trabalhadores representativa de uma pequena porção da totalidade dos trabalhadores. Nos Camarões, por exemplo, o emprego remunerado (formal e informal) representou apenas 24,6 por cento do emprego total; os trabalhadores por conta própria representaram 68 por cento; e os restantes 7,4 por cento incluindo, entre outros, trabalhadores familiares não remunerados, em 2014. A média da taxa de cobertura de negociação coletiva nos Camarões é de 58,6 por cento, embora este valor expresse uma taxa de cobertura de empregados que representam menos de um quarto da totalidade de empregos. Os trabalhadores por conta própria, que representam quase dois terços da totalidade de empregos, não participam na negociação coletiva.

⁴⁵ Visser *op. cit.* (2016).

⁴⁶ A cobertura da negociação é definida pela percentagem de colaboradores a que se aplica o acordo coletivo. Para obter informações sobre as taxas de cobertura de negociação coletiva consultar a base de dados de relações laborais (IRData) da OIT, disponível em www.ilo.org/ilostat.

Figura 2.1. Taxa de cobertura de negociação coletiva para empregados (emprego remunerado, 2016 ou último ano disponível)



Fonte: OIT: Base de dados de relações laborais (IRData).

110. A negociação coletiva ocorre a diferentes níveis, nomeadamente a nível interprofissional (nacional ou central), sectorial ou industrial e empresarial. Em alguns países, ocorre apenas a um nível e noutros a vários níveis, com diferentes graus de articulação entre temas e diferentes graus de coordenação por parte dos parceiros sociais nos vários níveis.

111. Durante muitos anos, os acordos interprofissionais levaram a uma evolução geral dos níveis salariais e condições de trabalho, como por exemplo, na Bélgica e na Finlândia. Em França, os acordos interprofissionais foram introduzidos recentemente em contas pessoais de formação (CPF) e no trabalho a tempo parcial.

112. Alguns países caracterizam-se pela negociação sectorial multiempregador (incluindo a Alemanha, Áustria, Dinamarca, França, Itália, Noruega, Países Baixos e Suécia). Contudo, este fenómeno não é exclusivo dos países desenvolvidos, já que foram assinados acordos sectoriais recentemente em países africanos como o Maláui (água e saneamento), Níger (transportes), Ruanda (sector público), República Unida da Tanzânia (chá e tabaco), Tunísia (agricultura), Zâmbia (sector da agricultura e das plantações) e Zimbabué (processamento de carne, detergentes e processamento de alimentos). A negociação sectorial é também característica de estruturas de negociação na África do Sul, Argentina e Uruguai.

113. Noutros países, incluindo nas regiões da América do Norte (excetuando alguns sectores no Canadá), América Central, sub-região andina, Ásia e Pacífico, Europa Central e Europa de Leste, a negociação coletiva ocorre quase exclusivamente no contexto empresarial.⁴⁷

⁴⁷ Ver J. Visser, S. Hayter e R. Gammarano: «Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?», in *Labour Relations and Collective Bargaining*, Issue Brief n.º 1 (Genebra, OIT, fevereiro de 2017).

114. Numa série de países, incluindo os que exercem negociação multiempregador, a negociação coletiva tem vindo a ser cada vez mais descentralizada para o nível empresarial (por exemplo, Austrália, Grécia, Hungria, Irlanda, Nova Zelândia, Reino Unido e Roménia). Este processo iniciou-se na década de 1980, ganhando uma nova dinâmica na década de 1990 e intensificando-se após o início da crise económica mundial. Noutros países, esta tendência resultou da descentralização, nos acordos sectoriais, da determinação de certas questões (por exemplo, complementos salariais e tempo de trabalho) para uma negociação adicional a nível empresarial (por exemplo, na Alemanha, Dinamarca, Espanha, França, Itália, Países Baixos e Portugal).

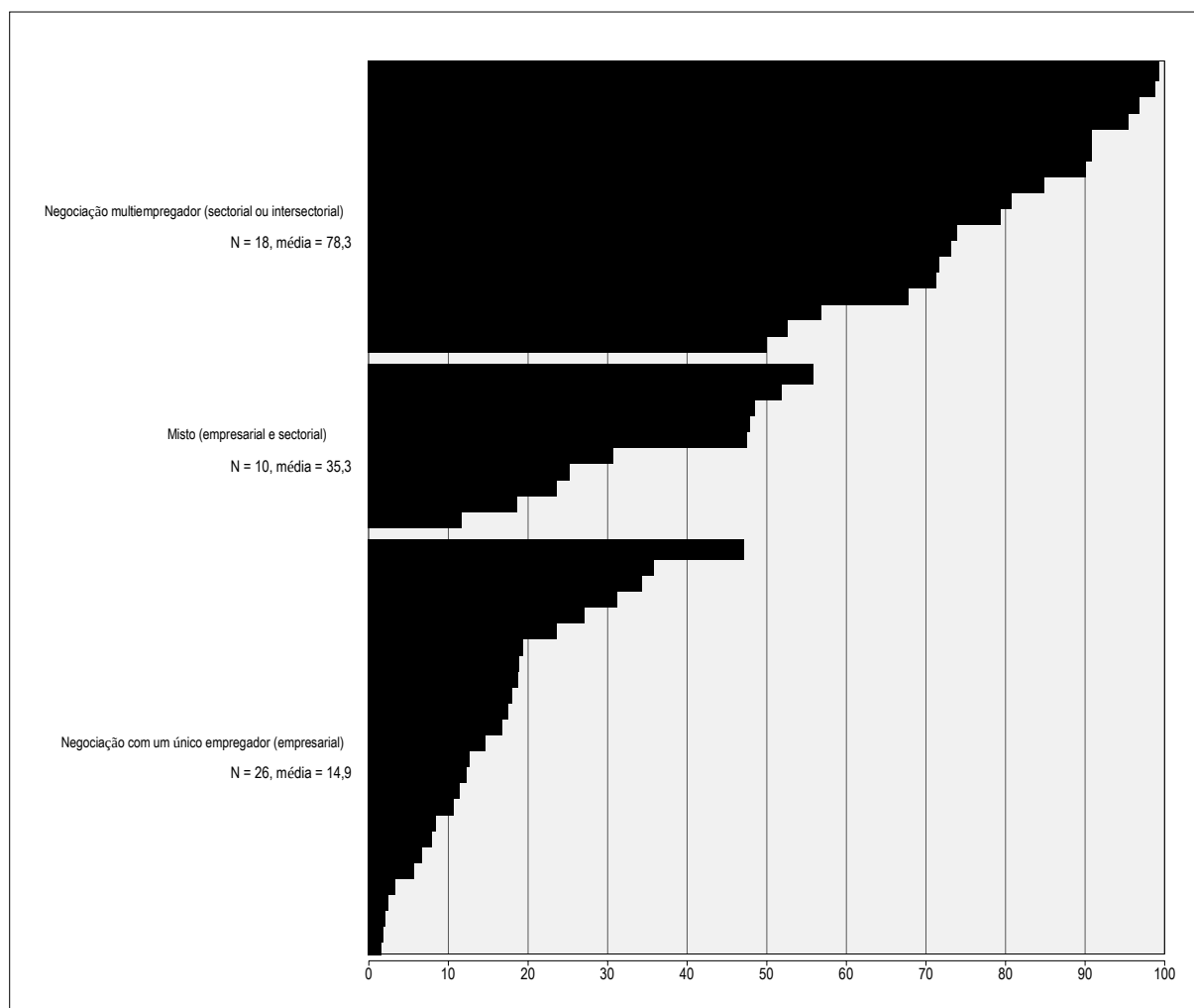
115. A negociação a múltiplos níveis pode funcionar de várias formas: pode ser coordenada entre níveis que estão sob o controlo dos mesmos sindicatos que negociaram o acordo sectorial; ou não coordenada, envolvendo agentes ao nível empresarial não pertencentes a sindicatos, através de cláusulas de abertura gerais que permitem a determinação de cláusulas específicas em matéria de salários e tempo de trabalho a nível empresarial (desviando-se dos padrões sectoriais em sentido ascendente ou descendente) ou de derrogações aos padrões sectoriais que apenas são permitidas (em virtude da legislação ou de acordos coletivos de mais alto nível) com base num acordo negociado a nível empresarial. Após a crise económica mundial, as cláusulas de abertura temporárias que concederam derrogações às normas-padrão mínimas em circunstâncias específicas, como por exemplo dificuldades económicas, tornaram-se mais comuns em alguns países da Europa, sendo também utilizadas no Uruguai ⁴⁸ e na África do Sul. ⁴⁹

116. A estrutura de negociação – multiempregador ou empresa única – está estreitamente ligada à cobertura e inclusão dos acordos coletivos em relação à proporção de empregados cobertos por acordos coletivos e à inclusão de trabalhadores em formas atípicas de emprego, trabalhadores migrantes e trabalhadores informais remunerados. Nos países onde existem dados disponíveis e que se caracterizam pela negociação multiempregador a nível sectorial ou intersectorial (o painel superior na figura 2.2), a taxa média de cobertura da negociação coletiva é de 78,3 por cento (18 países); nos países com sistemas mistos, a cobertura é de 35,3 por cento (dez países); e nos países onde prevalece a negociação com um único empregador, a cobertura é de 14,9 por cento (26 países).

⁴⁸ Ver Visser, *op. cit.* (2016); e G. Mazzuchi: *La negociación colectiva en el sector textil vestimenta en Uruguay* [Negociação coletiva nos sectores dos têxteis e do vestuário no Uruguai] (Genebra, OIT, a publicar).

⁴⁹ S. Godfrey: *Multi-Employer collective bargaining in South Africa* (Genebra, OIT, a publicar).

Figura 2.2. Taxas de cobertura de negociação coletiva por nível predominante de negociação (por cento), 2016 ou último ano disponível



Fonte: IRData.

117. Os dados sobre as alterações nas taxas de cobertura de negociação entre 2012 e 2016 indicam que, embora a cobertura se tenha mantido estável em alguns países e aumentado noutros (incluindo o Brasil, o Chile e a Costa Rica), a tendência ainda é de declínio generalizado. Tendo em conta a relação entre a negociação coletiva e uma distribuição mais equitativa dos salários, há uma preocupação crescente com as consequências do declínio na cobertura da negociação em relação ao aumento das desigualdades salariais.⁵⁰

118. Em alguns países (incluindo os Estados Unidos, o Japão e o Reino Unido), este declínio insere-se numa tendência descendente de mais longo prazo, refletindo parcialmente o declínio no número de afiliados e no poder de negociação dos sindicatos, no aumento de obstáculos jurídicos à organização, bem como da utilização de cláusulas de abertura e alterações nas categorias de filiação (por exemplo, a filiação *ohne Tarifbindung* – uma filiação não vinculada por um acordo coletivo – na Alemanha). Mais recentemente, tem havido um declínio acentuado na cobertura da negociação em certos países da Europa que procuraram assistência financeira internacional devido à crise económica mundial (Chipre, Grécia, Irlanda, Letónia, Portugal e Roménia). Os programas

⁵⁰ S. Hayter: «Unions and collective bargaining», in J. Berg (ed.): *Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Genebra, OIT e Edward Elgar, 2015).

que acompanham os pacotes de empréstimos exigiram frequentemente algumas mudanças às instituições de fixação de salário. Estas mudanças incluíram a introdução de alterações ao quadro de negociação coletiva, dando prioridade a acordos empresariais em detrimento dos acordos nacionais e sectoriais; impondo o reconhecimento de outros representantes (não sindicalizados) dos trabalhadores a nível empresarial; limitando a continuidade dos acordos coletivos após o seu termo; e suspendendo ou dificultando ainda mais a aplicação de disposições de prorrogação.⁵¹

119. Os países onde a cobertura da negociação coletiva se manteve estável, ou aumentou, são os que utilizaram uma série de medidas políticas para promover a negociação coletiva no geral, e a coordenação da negociação em particular. Essas medidas incluem a celebração de pactos sociais ou acordos nacionais gerais (Finlândia, 2016); a redução dos limiares para o alargamento e introdução de considerações de interesse público em decisões políticas para a prorrogação de um acordo coletivo, como por exemplo a proporção de trabalhadores atípicos e migrantes num sector específico (África do Sul e Suíça, 2017); o recurso a medidas para facilitar a aplicação de acordos coletivos a trabalhadores destacados (trabalhadores enviados pelo respetivo empregador para realizar um serviço temporário noutro país) (Noruega, 2015); e a reforma de legislação que rege procedimentos de negociação coletiva e sindicatos, eliminando os obstáculos à criação de uma unidade de negociação ou ao exercício dos direitos organizacionais (Chile, 2016).

120. Alguns países possuem disposições especiais para PME em matéria de negociação. Na África do Sul, por exemplo, os conselhos de negociação sectorial abrangem as PME e são obrigados pela legislação laboral a garantir uma representação adequada das PME no conselho de negociação. Quando são aplicados ou alargados acordos coletivos para abranger as PME, existem, por vezes, disposições que permitem que as PME peçam isenção da totalidade ou de parte do acordo.⁵²

Alcance dos acordos coletivos

121. A variedade de questões e temas abrangidos pelos acordos coletivos tem continuado a alargar-se, desde 2013, em algumas empresas, indústrias e países, mantendo-se limitada ou superficial (ou ambos) noutros casos.

122. Os salários continuam a ser o tema principal em muitos países. Nos países onde a ameaça aos empregos colocada pela crise económica mundial teve um impacto moderado na negociação de salários, a negociação coletiva foi utilizada como ferramenta para evitar a perda de empregos. Na Europa, a definição de salários acordada coletivamente começou a recuperar a partir de 2013, mas o declínio salarial que ocorreu antes e durante a crise ainda não foi plenamente compensado.⁵³ O impacto decrescente da negociação coletiva na definição de salários fez com que países como a Alemanha (2015) e a África do Sul (2017) reforçassem as suas políticas salariais, aliando a introdução de um salário mínimo nacional a medidas de promoção e reforço da negociação coletiva. Noutros países, como o Camboja, a Indonésia e o Vietname, os acordos coletivos pouco mais fizeram do que replicar a proteção mínima exigida por lei, com ou sem referência a um salário mínimo. Nesses casos, a negociação coletiva tem sobretudo uma função de gestão de conflitos e de verificação de conformidade, e não tanto uma função de definição e distribuição de salários.⁵⁴

⁵¹ Visser, Hayter e Gammarano, *op. cit.*

⁵² S. Hayter e J. Visser: *Inclusive labour protection: The application and extension of collective agreements* (Genebra, OIT, a publicar).

⁵³ Eurofound: *Developments in collectively agreed pay 2016*.

⁵⁴ J. Besamusca e K. Tijdens: «Comparing collective bargaining agreements for developing countries», in *International Journal of Manpower* (2015, Vol. 36, n.º 1), pp. 86–102.

123. A importância da questão do tempo de trabalho varia entre os países, regiões e sectores. Alguns exemplos de cláusulas de negociação coletiva inovadoras incluem: a atribuição de um bónus a empregados a tempo parcial que excedam a meta de tempo de trabalho semanal em mais de cinco horas, na Suíça; garantias de horário mínimo e tempos mínimos de aviso prévio para trabalhadores em cadeias de *fast food* na Nova Zelândia; e acordos de partilha de trabalho na África do Sul. No México, foram acordadas alterações às horas de trabalho durante os meses de inverno, devido a mudanças nos horários escolares.

124. As questões de produtividade, desempenho e qualidade também têm estado nas agendas de negociação, na medida em que as empresas procuram garantir os ganhos de produtividade e os sindicatos procuram manter um equilíbrio entre o aumento de produtividade e os salários. No Japão – um país caracterizado pela negociação a nível empresarial e uma sólida coordenação entre sindicatos – os parceiros sociais confiam numa instituição externa e neutra, o Centro de Produtividade do Japão, como fonte de informação sobre a produtividade. Até ao início da década de 1990, os salários acompanharam o aumento de produtividade, contudo, na «Década Perdida» do Japão (1992–2002) os bónus começaram a substituir os aumentos do salário base, tornando-se no tema central das negociações salariais e, atualmente, os salários regrediram em relação ao aumento da produtividade.⁵⁵ No Brasil, a legislação prevê a participação dos trabalhadores nos lucros através da negociação coletiva. Esta abordagem destina-se a incentivar o aumento da produtividade e a otimizar a distribuição dos ganhos. Cerca de um quinto dos acordos coletivos inclui a partilha de lucros com os empregados, embora as metas variem consideravelmente, desde medidas de redução do absentismo a medidas de aumento de capacidade de produção física. Estão em curso iniciativas semelhantes na África do Sul e nas Filipinas.

Caixa 2.4

Sri Lanca: Novas disposições de produtividade no acordo coletivo para os trabalhadores de plantações

O Sri Lanca adotou um acordo coletivo para os trabalhadores das plantações que se aplica a todas as empresas de plantação regionais e é renegociado entre cada dois a cinco anos. O acordo de 2016 introduziu, pela primeira vez, uma disposição de produtividade e introduziu o compromisso, por parte dos sindicatos, de apoiar o aumento da produtividade industrial e patrimonial, entre outros, através da adoção de um regime salarial baseado na produtividade e em modelos de partilha de receitas ou de produção por contrato. Para alcançar este objetivo, as partes concordaram reunir-se e debater as modalidades de implementação desse regime durante a vigência do acordo.

Fonte: S. Ranaraja: *Multi-employer bargaining in the plantation sector in Sri Lanka* (OIT, 2017), não publicado.

125. A negociação coletiva também desempenhou um papel importante na melhoria dos salários, e dos termos e condições de trabalho dos trabalhadores em formas atípicas de emprego. A crescente incidência de formas atípicas de emprego constitui um desafio para a abrangência e eficiência dos sistemas tradicionais de relações laborais. Os órgãos de supervisão da OIT acolheram as reformas empreendidas até ao momento, por parte de alguns países, com vista a alargar os mecanismos de negociação coletiva a algumas categorias de trabalhadores independentes (Irlanda) ou aumentar a capacidade de negociação coletiva dos sindicatos em setores com elevadas proporções de trabalhadores em formas atípicas de emprego (África do Sul).

⁵⁵ Ver T. Kato: *Productivity, wages and union in Japan* (Genebra, OIT, Série Boletim do Trabalho e Emprego n.º 73, 2016).

126. Um acordo celebrado nas Filipinas prevê que os trabalhadores temporários ou casuais que realizem o mesmo trabalho que um empregado regular durante 156 dias, em qualquer período de 12 meses, têm de ser contratados como empregados regulares. Os parceiros sociais também recorreram à negociação coletiva para garantir a paridade em matéria de vencimentos entre trabalhadores com diferentes tipos de contrato (Índia, Maurícia e Noruega) e para assegurar a formação adequada em SST de todos os empregados que trabalham no mesmo local de trabalho (Espanha e Maurícia). Na República da Coreia, os acordos coletivos requerem que o empregador supervisione os subcontratados dentro das empresas para prevenir acidentes e doenças de trabalho e para proporcionar uma formação adequada, conforme previsto pela Lei da Saúde e Segurança no Trabalho.

Caixa 2.5
Gestão socialmente responsável de subcontratados
da indústria siderúrgica alemã

A externalização de serviços por parte de empresas vinculadas por acordos coletivos a subcontratados não organizados é uma das causas do declínio da cobertura da negociação coletiva na Alemanha. Em 2010, o Sindicato dos Metalúrgicos, IG Metall, na Renânia do Norte-Vestefália e a organização de empregadores da indústria siderúrgica celebraram um acordo coletivo para que os subcontratantes pagassem o mesmo salário por trabalho de igual valor a todos os trabalhadores temporários. Em 2014, a ThyssenKrupp Steel AG Europe, um dos maiores produtores siderúrgicos da Alemanha, aprovou medidas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores temporários. O diretor dos recursos humanos da ThyssenKrupp sensibilizou o conselho de administração a respeito da incidência particularmente elevada de acidentes de trabalho que envolvem trabalhadores temporários e os riscos de responsabilidade e reputação associados. Dessa forma, foi criada uma nova unidade de gestão de subcontratados, responsável pela implementação de normas sociais em empresas subcontratadas, através de ações de formação e da revisão das práticas de aquisição, e pelo controlo e execução do cumprimento da lei. O número de acidentes reduziu consideravelmente, e a IG Metall reforçou esforços no sentido de organizar as empresas subcontratadas, inclusive através da prestação de aconselhamento jurídico a trabalhadores temporários.

127. A negociação coletiva tem sido uma ferramenta útil para alcançar a igualdade de género, sobretudo quando conjugada com outros meios de regulação como a legislação ou medidas a nível empresarial. Algumas mulheres em equipas de negociação alargaram agendas de negociação coletiva de forma a incluir questões particularmente relevantes para as mulheres, como as disparidades salariais de género, a proteção da maternidade, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e a violência em função do género.⁵⁶

Negociação coletiva no sector público:

Desenvolvimentos selecionados

128. Perante a crise económica mundial e da zona euro, alguns países europeus, como a Alemanha, Malta, Noruega, Países Baixos e Suécia, não congelaram salários nem reduziram a negociação coletiva no sector público. As instituições de negociação coletiva do sector público de outros países, recuperaram parcialmente do impacto da crise, desde 2013. Conforme acordado, a Alemanha continuou a sua prática de aumentos salariais de funcionários públicos normais (*Angestellte*) e funcionários públicos especiais (*Beamte*), uma prática adotada, pela primeira vez, em Montenegro (2015). Na Dinamarca, o crescimento lento dos vencimentos avançou mais rapidamente após a

⁵⁶ J. Pillinger, V. Schmidt e N. Wintour: *Negotiating for gender equality* (Genebra, OIT, Relações de Trabalho e Negociação Coletiva, Issue Brief n.º 4, 2015).

celebração de um acordo coletivo em 2015. Na Irlanda, um Acordo nacional de Estabilidade do Serviço Público celebrado em 2015 previu aumentos salariais para 2016, pela primeira vez desde 2010. Foram também celebrados acordos coletivos no Chipre, Croácia, Eslovénia, Hungria e Sérvia em 2016 e 2017. A República Checa e Montenegro estabeleceram acordos sectoriais pela primeira vez em 2015. Em Itália (2015), na Lituânia (2013), em Portugal (2013, 2014 e 2015) e na Roménia (2014), os tribunais reverteram as reduções salariais ou os bloqueios à negociação coletiva. Na Grécia, o governo descontinuou as ordens de mobilização civil em maio de 2015, depois de ter emitido quatro entre 2011 e 2014, para suspender as greves de funcionários do governo.

129. Nos Estados Unidos, onde a negociação coletiva do sector público é efetuada maioritariamente a nível estatal e local, manteve-se a tendência para alterar as leis da negociação coletiva. Em 2016, o Supremo Tribunal permitiu que os acordos de negociação coletiva locais do sector público exigissem que os membros não sindicalizados pagassem uma parte dos custos das atividades de negociação coletiva.⁵⁷ Um estudo concluiu que há vários aspetos nos acordos coletivos com um impacto muito menor nos salários do que as leis que proíbem os acordos de segurança sindical.⁵⁸

130. Vários outros países reforçaram os seus mecanismos de consulta e negociação no sector público. A Colômbia aprovou um decreto de implementação de negociações no sector público em maio de 2013, e assinou acordos coletivos com sindicatos governamentais em 2013, 2015 e 2017. O Conselho de Negociação Coletiva do Sector Público da África do Sul respondeu a uma sequência de greves no sector público com uma iniciativa de estudos conjuntos, em parceria com a OIT, sobre a externalização de serviços e a implementação do trabalho digno. Em 2016, o Senado australiano reavaliou a Política de Negociação no Local de Trabalho (2015) para facilitar a realização de acordos coletivos. Posteriormente, os departamentos de recursos humanos (2015), agricultura (2017) e defesa (2017) e o Serviço de Finanças australiano (2017) celebraram acordos coletivos. Também em 2016, o governo do Estado de Queensland adotou leis no sentido de reforçar a negociação na administração pública. No Peru, o Tribunal Constitucional decidiu, em 2015, que os funcionários públicos tinham o direito de negociar salários. Em Porto Rico, contudo, o governo suspendeu as negociações das cláusulas financeiras nos acordos coletivos em janeiro de 2017, pressionado por um quadro de controlo financeiro nomeado pelo Governo dos Estados Unidos em resposta à crise financeira da ilha.

2.4.2. Cooperação no local de trabalho

131. A cooperação no local de trabalho é uma forma de diálogo social bipartido a nível da empresa. Pode assumir diversas formas, incluindo a partilha de informação, a consulta e, em alguns casos, formas de cooperação mais ativas, como a codecisão ou outros tipos de tomada conjunta de decisões.

132. Conforme previsto pelas normas internacionais do trabalho aplicáveis, a cooperação no local de trabalho deverá complementar a negociação coletiva, havendo uma clara distinção entre ambas.⁵⁹ Ao adotar as normas, a OIT teve o cuidado de se certificar de que os processos de comunicação, consulta e cooperação não comprometessem a liberdade sindical ou negociação coletiva, nem enfraquecessem

⁵⁷ *Friedrichs v. California Teachers Association*, 578 US (2016).

⁵⁸ B. Frandsen: *The effects of collective bargaining rights on public employee compensation: evidence from teachers, firefighters, and police* (Brigham Young University, 2014).

⁵⁹ Em particular, a Recomendação (n.º94) sobre a Cooperação a Nível da Empresa, 1952, a Recomendação (n.º129) sobre as Comunicações dentro da Empresa, 1967, a Convenção (n.º135) sobre os Representantes dos trabalhadores, 1971 e a Recomendação (n.º143) sobre os representantes dos trabalhadores, 1971.

a posição dos sindicatos, incluindo nos países em vias de desenvolvimento, onde os sindicatos ainda têm pouco poder e precisam de ganhar projeção.⁶⁰

133. *Estudos* de investigação recentes confirmaram haver uma relação positiva entre as estruturas de informação e consulta e uma série de resultados desejáveis em matéria de bem-estar dos trabalhadores e desempenho das empresas, incluindo a melhoria de SST⁶¹ e o aumento da produtividade.⁶² Uma avaliação do programa *Better Work* da OIT - Sociedade Financeira Internacional (SFI), que abrange o Haiti, a Indonésia, a Jordânia, a Nicarágua e o Vietname, mostrou que uma comissão funcional a nível da empresa (com equilíbrio entre géneros e representantes livremente eleitos dos trabalhadores) poderá trazer amplos benefícios (caixa 2.6).

Caixa 2.6

Avaliação dos impactos do programa *Better Work* da OIT-SFI

O programa *Better Work*, lançado em agosto de 2006, é uma iniciativa conjunta da OIT e da SFI para aumentar a conformidade com os princípios fundamentais da OIT, direitos no trabalho e legislação laboral nacional nas cadeias de abastecimento mundiais do sector do vestuário, e promover a competitividade nos países em vias de desenvolvimento. O diálogo social – negociação coletiva e cooperação no local de trabalho – é fundamental em todos os componentes do programa.

Os resultados de uma avaliação de impacto independente levada a cabo em 2016 a respeito de fábricas inseridas no programa *Better Work*, e baseados em mais de 15 000 inquéritos a trabalhadores e 2000 inquéritos a administradores, mostram que o programa está a ter um impacto significativo e mensurável no cumprimento das normas laborais fundamentais da legislação nacional, no bem estar autoproclamado dos trabalhadores, nos resultados empresariais e em indicadores mais gerais de desenvolvimento social e humano. Por exemplo, no período de 2009–15, nas fábricas abrangidas pelo programa, as disparidades salariais de género diminuíram (em 17 por cento no Haiti), as preocupações no que respeita ao assédio sexual diminuíram (em 18 por cento na Jordânia) e o acesso das mulheres aos cuidados pré-natais aumentou (em 26 por cento no Haiti). Graças ao programa, as fábricas registaram aumentos de produtividade (até 22 por cento) e de rentabilidade (até 25 por cento).

Fonte: OIT e SFI: *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness: A summary of an independent assessment of the Better Work Programme* (Genebra, 2016).

134. Os efeitos são mais acentuados quando a cooperação e a consulta ocorrem num contexto sindicalizado⁶³ e quando os representantes dos trabalhadores conseguem articular uma voz coletiva independente.⁶⁴ Em contextos não sindicalizados, os efeitos dependem amplamente do compromisso de gestão e apoio material ao processo.⁶⁵ Isso também se refletiu na avaliação do programa *Better Work*, que concluiu que, quando existe um acordo coletivo em vigor, o impacto da comissão do local de trabalho é ainda maior. A cooperação no local de trabalho parece ter mais sucesso quando os trabalhadores e empregadores não se limitam a um mero exercício de comunicação e se esforçam por manter

⁶⁰ Ver OIT: *Ata da Conferência Internacional do Trabalho*, 54.ª sessão, Genebra, 1970, N.º 639.

⁶¹ D. Walters e E. Wadsworth: *Worker participation in the management of occupational safety and health: qualitative evidence from ESENER-2*, relatório geral do Observatório Europeu de Riscos, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (Luxemburgo, Serviço das Publicações da União Europeia, 2017).

⁶² S. Mueller: «Works councils and labour productivity: Looking beyond the mean», in *British Journal of Industrial Relations* (2015, Vol. 53, N.º 2, junho), pp. 308–325.

⁶³ Ver P. Ellguth, H.D. Gerner and J. Stegmaier: «Wage effects of works councils and opening clauses: The German case», in *Economic and Industrial Democracy* (2014, Vol. 35, N.º 1), pp. 95–113.

⁶⁴ Ver M. Hall *et al.*: «Trade union approaches towards the ICE regulations: Defensive realism or missed opportunity?», in *British Journal of Industrial Relations* (2015, Vol. 53, n.º 2, junho), pp. 350–375.

⁶⁵ Ver R. Markey e K. Townsend: «Contemporary trends in employee involvement and participation», in *Journal of Industrial Relations* (2013, Vol. 55, n.º 4, setembro), pp. 475–487.

processos de interação ativos.⁶⁶ A maior parte das leis, decretos e regulamentos de apoio à cooperação no local de trabalho são aprovadas em contextos de declínio das taxas de sindicalização, de transição entre relações laborais sectoriais para relações laborais empresariais, e da vontade de gerir conflitos no local de trabalho e aumentar a competitividade das empresas.

135. Embora alguns sistemas de relações laborais permitam que a cooperação no local de trabalho ocorra de forma voluntária, muitos outros regulam a sua formação. Na Birmânia e no Ruanda, por exemplo, e em muitos países africanos francófonos, os fóruns de cooperação no local de trabalho são obrigatórios, e por vezes sujeitos a um número mínimo de trabalhadores da empresa. Noutros países, estes fóruns são constituídos mediante pedido ou aprovação dos trabalhadores (Sérvia) ou dos sindicatos (Brasil e República Unida da Tanzânia). A relação entre os sindicatos e o fórum está frequentemente especificada por lei. Nos casos em que os fóruns de cooperação no local de trabalho coexistem com sindicatos, é frequente ou o sindicato nomear alguns, ou todos, os representantes dos trabalhadores (como acontece na Birmânia, Indonésia e Letónia) ou os trabalhadores se candidatarem a eleições para integrarem a comissão para o local de trabalho ou a comissão da empresa com base numa lista sindical (França, Alemanha e Ruanda).

Tendências e desenvolvimentos

136. Algumas regiões da Ásia assistiram a desenvolvimentos importantes em matéria de iniciativas de cooperação no local de trabalho, com a recente criação (ou ajustamento) de sistemas no Bangladesh e na Birmânia. Contudo, o processo não esteve isento de dificuldades, com uma implementação altamente limitada na Birmânia,⁶⁷ e vários problemas identificados pelos órgãos de supervisão da OIT no Bangladesh.⁶⁸ Nas Filipinas, foi criada uma comissão para o aumento e incentivos à produtividade para o desenvolvimento de uma política salarial baseada na produtividade. No entanto, os órgãos de gestão, que encaram a produtividade como uma questão puramente administrativa, mostraram-se relutantes em participar no diálogo social, tal como os sindicatos, que encaram as estruturas de cooperação no local de trabalho como regimes de gestão para a suplantação do sindicalismo e da negociação coletiva.⁶⁹ Foram tecidas críticas semelhantes a respeito dos órgãos de cooperação no local de trabalho que fragilizam ou competem com os sindicatos na República da Coreia⁷⁰ e no Sri Lanka.⁷¹

137. Na África do Sul, onde as estruturas de fóruns no local de trabalho existem há mais de 20 anos e são autorizadas por lei, os fóruns progrediram, mas apenas em algumas empresas, e a sua utilização permanece limitada.⁷² Muitos países africanos, sobretudo na

⁶⁶ Ver L. Ediger e C. Fletcher: *Labor disputes in Myanmar: From the workplace to the Arbitration Council: An overview of Myanmar's labor dispute resolution process in practice* (BSR, São Francisco, 2017).

⁶⁷ Ver L. Ediger e C. Fletcher: *Labor disputes in Myanmar: From the workplace to the Arbitration Council: An overview of Myanmar's labor dispute resolution process in practice* (BSR, São Francisco, 2017).

⁶⁸ CEACR, observação, Convenção N.º 87 (Bangladesh, 2017); CEACR, observação, Convenção N.º 98 (Bangladesh, 2017).

⁶⁹ M. Serrano: «The (missing) link between wages and productivity in the Philippines: What role for collective bargaining in the new two-tier wage system?» (Genebra, OIT, Série Boletim do Trabalho e Emprego n.º 59, 2016).

⁷⁰ Ver J.W. Kim: «Employment relations in non-unionized workplaces», K.S. Bae (ed.): *Employment Relations in South Korea* (2017).

⁷¹ Ver S.H. Ranaraja: *Emerging trends in employee participation in Sri Lanka* Documento de Trabalho n.º 46 (OIT, 2013); CEACR, observação, Convenção n.º 98 (Sri Lanka, 2017).

⁷² S. Hayter, e N. Pons-Vignon: «Industrial relations and inclusive development in South Africa: A Dream deferred?», S. Hayter e C.H. Lee: *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Genebra, OIT e Edward Elgar, a publicar).

África francófona, possuem leis que determinam que os fóruns de cooperação no local de trabalho têm de estar em conformidade com o modelo tradicional francês de representação dos trabalhadores. Na Costa do Marfim, por exemplo, a lei prevê a representação dos trabalhadores. No Ruanda, a lei estipula pormenorizadamente os procedimentos de eleição, as instalações a atribuir aos representantes, e as informações que a administração tem de facultar.

138. Na Europa, todos os Estados-Membros da UE estão sujeitos a um regime geral de informação e consulta dos trabalhadores e à diretiva do Conselho relativa à constituição do Conselho de Empresa Europeu. Uma análise recente conclui, no entanto, que os conselhos de empresa europeus não estiveram à altura da sua promessa inicial,⁷³ tendo-se focado mais na partilha de informações do que numa cooperação ativa.⁷⁴ Apesar das evidências que associam as estruturas funcionais de cooperação no local de trabalho a sistemas de gestão de SST eficazes, um inquérito recente realizado pela UE e a Administração de Segurança e Saúde no Trabalho dos Estados Unidos demonstrou uma tendência de afastamento das disposições relativas à participação dos trabalhadores na SST, citando como possíveis causas as alterações no mercado de trabalho, a falta de apoio regulamentar, a decrescente presença dos sindicatos e o crescimento das PME. Os parceiros sociais identificaram desafios semelhantes, no Exame de Conjunto realizado em 2017 sobre os instrumentos de segurança e saúde no trabalho, respeitantes ao quadro promocional, construção, extração e agricultura, incluindo: exceções regulamentares para PME ou sectores inteiros; ausência, enfraquecimento ou défice na aplicação da regulamentação; e problemas de implementação específicos, como interferências na eleição dos representantes dos trabalhadores.⁷⁵

139. Na Argentina, a lei permite a constituição de delegações de trabalhadores, comissões internas e órgãos semelhantes, que se reúnem periodicamente com os seus empregadores ou respetivos representantes para apresentarem as reivindicações dos trabalhadores que representam, com a autorização dos respetivos sindicatos. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho permite que um acordo coletivo instaure uma comissão conjunta para a consulta e colaboração no local de trabalho. A constituição da comissão e respetivas tarefas, modo de funcionamento e indicações sobre quaisquer planos de participação ficam ao critério das partes negociadoras.

2.5. Diálogo social transfronteiriço: Principais desenvolvimentos

140. As novas formas de produção internacional, a crescente integração do comércio e investimento estrangeiro direto e a delegação de alguns aspetos da soberania económica e política dos Estados a organismos de integração regional e organizações multilaterais traduziram-se num aumento contínuo das práticas de diálogo social transfronteiriço.

141. No relatório do discussão recorrente sobre o diálogo social de 2013 (parágrafos 210–240), foram abordadas iniciativas de agentes internacionais privados (por exemplo, sindicatos, organizações não governamentais e EMN) e de agentes públicos (por exemplo, Estados e organizações multilaterais) para enfrentar os aspetos negativos da

⁷³ Ver D. Hann, M. Hauptmeier e J. Waddington: «European Works Councils after two decades» in *European Journal of Industrial Relations* (2017, Vol. 23, n.º 3), pp. 209–224.

⁷⁴ Ver N. Cullinane *et al.*: «Triggering employee voice under the European Information and Consultation Directive: A non-union case study», in *Economic and Industrial Democracy* (Vol. 38, n.º 4, junho de 2017), pp. 629–655.

⁷⁵ OIT: *Working together to promote a safe and healthy working environment: General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture* Relatório III (Parte 1B), Conferência Internacional do Trabalho, 106.ª sessão, Genebra, 2017.

globalização com recurso ao diálogo social transfronteiriço.⁷⁶ Do ponto de vista da OIT, estas iniciativas são particularmente bem-vindas quando, consoante a sua autonomia, os parceiros sociais promovem conjuntamente o trabalho digno e os princípios e direitos fundamentais no trabalho para todos os trabalhadores, por exemplo, no seio de comunidades de integração económica abrangidas pelo comércio bilateral e acordos de investimento ou envolvidas nas operações globais das EMN.

142. Algumas das novas iniciativas para o diálogo social transfronteiriço adotadas a partir de 2013 serão explicadas nas três secções seguintes.

2.5.1. Diálogo social transfronteiriço facilitado na OIT

143. O diálogo social tripartido a nível transfronteiriço é fundamental para a Constituição e para as operações da OIT. Desempenha um papel central nas reuniões estatutárias da Conferência Internacional do Trabalho e nas reuniões do Conselho de Administração e da OIT em regiões, temas e sectores específicos. O diálogo social transfronteiriço é também um elemento-chave em muitos programas e projetos da OIT de cooperação para o desenvolvimento, incluindo o programa *Better Work*.⁷⁷ O diálogo social é parte integrante da Declaração Tripartida de Princípios da OIT que regulam as empresas multinacionais e a Política Social (Declaração das EMN). A última revisão deste instrumento reforça o papel do diálogo social e do tripartismo, coloca uma maior ênfase na Convenção n.º 144 e introduz ferramentas operacionais que promovem o diálogo social transfronteiriço e o diálogo social tripartido a nível nacional. Esta iniciativa é bem-vinda, uma vez que instituições nacionais de diálogo social como os CES e instituições semelhantes (caixa 2.7) ainda não exploraram todo o potencial da Declaração das EMN.

⁷⁶ Além disso, está agendada uma reunião de peritos sobre o diálogo social transfronteiriço para finais de 2018.

⁷⁷ Ver OIT: *International Framework Agreements and other forms of cross-border social dialogue in the food retail, garment and chemicals sectors: Good practices and lessons learned* (Genebra, OIT, a publicar).

Caixa 2.7 EMN e instituições de diálogo nacional ao mais alto nível

Em 2015, a OIT realizou um inquérito junto de muitos governos e parceiros sociais para avaliar as reações à implementação da Declaração das EMN. ¹ De um modo geral, os resultados confirmaram a ideia de que os CES, e instituições semelhantes, não se ocuparam seriamente dos assuntos relacionados com as operações das EMN e de *sourcing* internacional e, acima de tudo, não tiraram o máximo partido do investimento interno.

A análise dos resultados do inquérito identificou causas possíveis para o envolvimento limitado, incluindo:

- défice de representação das EMN nos CES, e instituições semelhantes, ou organizações nacionais de empregadores;
- limitações impostas pelos mandatos de alguns CES, e instituições semelhantes;
- falta de capacidade de envolvimento em aspetos mais gerais devido à insuficiência de competências e recursos;
- uma propensão para a preferência por debates bilaterais e negociações entre governos e EMN, utilizando canais de diálogo não social. ²

Ainda assim, 72 por cento dos participantes do inquérito referiram que os domínios de ação dos respetivos CES, e instituições semelhantes, pressupunham o debate ou a consulta sobre como «maximizar os impactos positivos em termos de desenvolvimento das cadeias de abastecimento mundiais ou cadeias de valor e/ou EMN nos respetivos países». Isto sugere que, embora os CES, e instituições semelhantes, possam, de facto, ter mandatos suficientemente amplos para englobar assuntos relacionados com o investimento estrangeiro direto e as EMN, a sua capacidade para tal é imitada. Os governos podem reforçar o papel dos CES, e instituições semelhantes, consultando-os e envolvendo-os nos processos de formulação de políticas sociais e económicas.

¹ O inquérito abrangeu nove países africanos em vias de desenvolvimento, quatro países da UE, quatro países dos Balcãs não pertencentes à UE, quatro países da América Latina em vias de desenvolvimento, três grandes países asiáticos, dois países asiáticos em vias de desenvolvimento e dois países do Médio Oriente.

² F. Pyke: *Multinational enterprises and inclusive development: Harnessing national social dialogue institutions to address the governance gap* (Genebra, OIT, 2017).

2.5.2. Acordos bilaterais e multilaterais e iniciativas de integração regional

144. Nos últimos 20 anos, os acordos de comércio livre bilaterais e multilaterais têm proliferado, sendo que alguns acordos comerciais regionais e sub-regionais estão a evoluir para comunidades económicas regionais, com graus variáveis de integração política e de governação. ⁷⁸

145. A inclusão do diálogo social nestes acordos tem vindo a aumentar desde 2013, em reconhecimento de que o comércio e a integração regional não podem ficar circunscritos a questões comerciais e económicas, já que os aspetos sociais também representam uma componente importante. Foi particularmente este o caso na UE, ao passo que outros agrupamentos regionais – como a Associação das Nações do Sudeste Asiático (ASEAN), o Mercado Comum do Sul (MERCOSUR), a União Económica e Monetária da África Ocidental (UEMOA) e a Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) – estão a reforçar o diálogo social e as políticas sociais e laborais, através da criação ou melhoria de um conjunto de mecanismos e estruturas tripartidas transfronteiriças (supranacionais).

⁷⁸ A OMC define «acordos comerciais regionais» como acordos comerciais recíprocos entre dois ou mais parceiros. A base de dados da OMC inclui blocos comerciais regionais e acordos de comércio livre bilaterais (entre dois países).

Europa

146. Com instituições de diálogo social permanentes, a integração do papel dos parceiros sociais no quadro regulamentar e o Tratado vigente sobre o Funcionamento da União Europeia, a experiência interna da UE com o diálogo social é, de longe, a mais profunda entre todos os acordos regionais multilaterais. Em outubro de 2017, a UE já tinha constituído um acordo-quadro intersectorial sobre o envelhecimento ativo, com uma abordagem intergeracional, e várias declarações conjuntas (por exemplo, sobre a digitalização e o futuro da Europa). Entre as várias comissões de diálogo social sectorial, a UE produziu 195 textos sectoriais (por exemplo, sobre os trabalhadores destacados no sector da construção e a Convenção do Trabalho Marítimo atualizada, 2006), aumentando o número deste tipo de textos para 600.

147. Em resposta ao enfraquecimento do diálogo social e ao aumento das divergências económicas e sociais causadas pela crise económica mundial, as autoridades da UE tomaram medidas, a partir de 2013, no sentido de reforçar a dimensão social da União Económica e Monetária. Assistiu-se a um novo esforço de ampliação do espaço para o diálogo social para a coordenação de políticas económicas entre os Estados-Membros da UE – também denominado como o «Semestre Europeu». Embora em alguns Estados-Membros os parceiros sociais tenham estado envolvidos na formulação ou implementação destes esforços (incluindo a Bélgica, Finlândia, Malta, Países Baixos e Suécia),⁷⁹ a sua influência noutros contextos foi limitada.⁸⁰

148. As instituições da UE e os parceiros sociais europeus alcançaram um consenso quanto à necessidade de envolver mais as organizações de empregadores e trabalhadores quer nos processos europeus, quer nos processos nacionais. Conforme salientado pelo Comité Económico e Social Europeu em 2014:

os parceiros sociais têm de continuar a aumentar a sua autonomia e capacidade de negociação coletiva e as instituições europeias têm de ter em consideração a declaração conjunta de outubro de 2013. É da responsabilidade das instituições, e sobretudo da Comissão, facilitar o diálogo social a nível europeu e ajudar a transpor as suas realizações para a prática, a nível interprofissional e sectorial.^{81, 82}

A declaração conjunta «Um novo começo para o diálogo social», assinada em junho de 2016 pelos parceiros sociais da UE, pela Presidência do Conselho da União Europeia e pela Comissão Europeia, reiterou o compromisso conjunto de melhorar as condições para o diálogo social a todos os níveis, assim como a sua eficiência e qualidade, apesar dos obstáculos relevantes a nível nacional.⁸³

149. Em novembro de 2017, o Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão assinaram o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. O compromisso contém 20 princípios, sendo que o princípio 8.º prevê e incentiva a consulta aos parceiros sociais a respeito da conceção e

⁷⁹ I. Guardiancich e O. Molina (eds): *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries*, op. cit.

⁸⁰ Eurofound: *Role of the social partners in the European Semester* (Luxemburgo, Serviço das Publicações da União Europeia, 2016), p. 2.

⁸¹ Comité Económico e Social Europeu: *Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a Estrutura e organização do diálogo social, no contexto de uma União Económica e Monetária (UEM) genuína* Parecer do CESE (SOC/507), Bruxelas, 2014, par. 1.4.

⁸² Em outubro de 2013, os parceiros sociais europeus adotaram dez princípios que serviriam de base ao seu envolvimento na governação económica da UE; ver https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/layout_declaration_governance_21_10_13_clean_3.pdf.

⁸³ Comissão Europeia: *A new start for Social Dialogue* (Luxemburgo, Serviço das Publicações da União Europeia, 2017).

implementação das políticas económicas, sociais e de emprego, inclusive em contextos de transferência, reestruturação e fusão de empresas e de despedimentos coletivos.⁸⁴

Ásia

150. Na Ásia, os trabalhadores e empregadores raramente estão representados em órgãos regionais e sub-regionais, ao contrário do que acontece noutros agrupamentos regionais, embora a ASEAN, por exemplo, esteja cada vez mais integrada nos fluxos globais de investimento, comércio e trabalhadores especializados.⁸⁵ Um desenvolvimento-chave nesse sentido foi a Primeira Reunião Conjunta da Confederação de Empregadores e do Conselho de Sindicatos da ASEAN, realizada em Banguécoque em 2016.⁸⁶ Na Reunião, identificaram-se como prioridades de ação conjunta a necessidade do reconhecimento mútuo de competências de trabalhadores medianamente ou pouco especializados, a proteção social de trabalhadores migrantes e o recrutamento ético e a proteção de trabalhadores migrantes ao longo do ciclo de migração.⁸⁷ Em agosto de 2015, o Conselho de Sindicatos da ASEAN, o Sindicato Regional da Ásia do Sul e a Confederação Árabe de Sindicatos assinaram um memorando de entendimento para promover uma ação comum com vista a criar um ambiente seguro e centrado nos direitos para os trabalhadores migrantes, incluindo uma série de ações-chave para reforçar a cooperação entre as partes no sentido de proteger os trabalhadores migrantes, assim como um sistema de coordenação regular, monitorização e avaliação periódica através de uma comissão com seis representantes. Num workshop realizado em Catmandu, em maio de 2016, os Estados-Membros da Associação Sul-Asiática para Cooperação Regional adotaram um plano comum de cooperação para a migração laboral. Também foram recebidas observações de representantes de organizações de empregadores e trabalhadores.

América Latina

151. Em 2015, os presidentes dos Estados Partes no MERCOSUR assinaram uma Declaração Social e Laboral revista, que contou com o contributo dos parceiros sociais.⁸⁸ A secção 2 convida os Estados Partes a promoverem o diálogo social e o tripartismo na conceção de políticas ativas para o trabalho digno, e a secção 20 enfatiza o diálogo social e o tripartismo, aconselhando o estabelecimento de mecanismos que promovam eficazmente a consulta permanente entre os representantes de governos, empregadores e trabalhadores.⁸⁹

152. Em 2017, a vigésima Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos convocou autoridades laborais, organizações de empregadores e trabalhadores e organizações internacionais a debater e a alcançar um consenso sobre o futuro do trabalho, a implementação do Objetivo 8 dos ODS e a igualdade de género e dos direitos laborais. A Declaração de Bridgetown de 2017, adotada na conferência, reconheceu o diálogo social como o principal instrumento para a

⁸⁴ Comissão Europeia: *Pilar Europeu dos Direitos Sociais* (Luxemburgo, Serviço das Publicações da União Europeia, 2017).

⁸⁵ OIT: *Strengthening social dialogue for inclusive and sustainable growth* nota de fundo do Debate Especial em Plenário, 16.ª Reunião Regional da Ásia e Pacífico (Bali, Indonésia, dezembro de 2016), par. 24.

⁸⁶ Ver OIT: *ASEAN TRIANGLE Project: First Joint Meeting of the ASEAN Confederation of Employers and the ASEAN Trade Union Council*, Conclusões e Recomendações, Banguécoque, 8–9 março de 2016.

⁸⁷ Ver <http://aseantuc.org/2016/03/first-ace-atuc-dialogue-inks-joint-actions-to-protect-migrant-workers/>.

⁸⁸ I. Da Costa: *Cross-border social dialogue and industrial relations: Recent trends and issues*, não publicado.

⁸⁹ Ver <https://issuu.com/divulgacionmercosur/docs/sociolaboral-v2-final-ing>.

criação de parcerias estratégicas e permanentes e como um mecanismo básico de prevenção e resolução de conflitos laborais.

América do Norte

153. Em março de 2017, o governo dos Estados Unidos notificou a sua intenção de renegociar o Acordo de Comércio Livre Norte-Americano (NAFTA) para alinhar as disposições laborais com os acordos laborais de condicionalidade anexados a todos os acordos de comércio dos Estados Unidos desde que o NAFTA foi assinado. Os casos de liberdade sindical constituem a quase totalidade das denúncias laborais do NAFTA nos três países signatários – Canadá, Estados Unidos e México – e a principal queixa no âmbito do processo do NAFTA tem sido a criação de obstáculos ao registo de sindicatos. No entanto, ao abrigo dos atuais acordos de resolução de conflitos, estes casos apenas têm sido sujeitos a consultas ministeriais através do NAFTA, sem recurso a arbitragem ou sanções.⁹⁰

África

154. A África possui o maior número de comunidades económicas regionais que apontam no sentido da integração. Das oito comunidades reconhecidas pela União Africana, várias procuraram incluir uma dimensão social para complementar a componente económica, incluindo a UEMOA, a Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental, a SADC e a Comunidade da África Oriental. Por exemplo, a UEMOA identificou o diálogo social como um mecanismo importante para a promoção da paz e segurança sociais e, nesse sentido, os Estados-Membros foram convidados a adotar medidas para reforçar o diálogo social através da consolidação ou criação de mecanismos e instituições de cooperação e consulta entre as autoridades públicas e os parceiros sociais.

Acordos de comércio livre

155. As cláusulas relacionadas com o trabalho estão cada vez mais presentes nos acordos bilaterais de comércio livre. As disposições relativas ao trabalho são particularmente comuns nos acordos de comércio livre assinados recentemente pelos Estados Unidos, Canadá e UE. A partir de dezembro de 2015, estavam em vigor 76 acordos comerciais com disposições relativas ao trabalho (abrangendo 135 economias), sendo que praticamente metade foram celebrados depois de 2008. Mais de 80 por cento dos acordos que entraram em vigor entre 2013 e 2015 incluem disposições relativas ao trabalho.
156. Um aspeto positivo é o facto de um estudo da OIT indicar que a maioria dos países envolvidos em acordos de comércio livre, a partir de dezembro de 2015, criaram estruturas permanentes de consulta com participação contínua e mecanismos de inclusão da sociedade civil, incluindo sindicatos e a comunidade («partes interessadas»), com recurso ocasional à participação da OIT, como foi o caso do Acordo de Comércio de 2013 entre a União Europeia, a Colômbia e o Peru.⁹¹ Um aspeto negativo, contudo, é o facto de o estudo concluir que, na prática, muitos destes mecanismos de consulta tiveram pouco impacto e a maioria das partes interessadas mostrou-se insatisfeita com a transparência ou a responsabilização do governo para com a sociedade civil e a comunidade.

⁹⁰ K.A. Nolan García: «Labor rights under NAFTA: A potential renegotiation», in *Forbes* (8 de maio de 2017).

⁹¹ OIT: *Studies on Growth with Equity Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, (Genebra, 2016).

Acordos de investimento internacional

157. De acordo com o *Relatório sobre os investimentos mundiais* da Conferência das Nações Unidas sobre o Comércio e o Desenvolvimento, em dezembro de 2016 o número de acordos de investimento internacional tinha aumentado para 3324.⁹² A nova geração está a incorporar aspetos sociais e a promover o investimento responsável: dos 18 acordos assinados em 2016, 12 contemplaram a proteção dos direitos laborais.⁹³ O relatório também destacou a Declaração das EMN como um padrão global relevante em matéria de investimento.

2.5.3. Iniciativas voluntárias que envolvem EMN e sindicatos mundiais

Acordos empresariais transnacionais

158. Entre as inúmeras iniciativas voluntárias das EMN para promover políticas empresariais para a responsabilidade social corporativa, adoção de compromissos para com princípios internacionais, monitorização de cadeias de abastecimento e resolução de conflitos no local de trabalho, os acordos empresariais transnacionais – em particular, os acordos-quadro internacionais (AQI) negociados entre EMN e federações sindicais internacionais – são, de longe, as ferramentas de diálogo social transfronteiriço mais sofisticadas. Regra geral, os AQI comprometem-se a respeitar os princípios dos direitos fundamentais, tema das principais Convenções da OIT, bem como a incluir mecanismos de gestão sindical para analisar a execução dos AQI. Além disso, é habitual conterem também cláusulas que visam dinamizar a organização dos trabalhadores e a negociação coletiva na cadeia de valor das EMN. Os AQI fazem cada vez mais referência à Declaração das EMN.

159. Em 2016, o número de AQI situava-se nos 115,⁹⁴ representando claramente uma pequena porção das cerca de 80 000 EMN. As EMN que assinaram AQI com federações sindicais internacionais estão baseadas em 24 países, com a participação de 21 EMN não europeias e um maior predomínio de EMN europeias (94), sobretudo com sede na Alemanha, em França e em Espanha.⁹⁵ Até à data, a maioria dos AQI têm sido negociados em sectores controlados pelos produtores – sectores metalúrgico, da construção, alimentar e dos serviços – sendo que apenas cinco foram negociados no sector da confeção e vestuário, que é controlado pelos compradores.

160. É difícil avaliar a eficiência dos AQI na redução do défice de trabalho digno nas cadeias de valor das EMN devido à escassez generalizada de dados. Uma análise de 29 estudos de caso de AQI assinados até 2015 apontou para um impacto global limitado dos AQI nos fornecedores e subcontratantes, uma vez que a monitorização é uma questão problemática. Ainda assim, existem boas práticas, como referido em alguns estudos de campo efetuados, por exemplo, nos Estados Unidos, na República Unida da Tanzânia e Turquia.⁹⁷ Os AQI abrangem predominantemente as operações das próprias empresas, enquanto a cobertura de fornecedores e subcontratantes é geralmente baseada nos códigos de conduta e sistemas de monitorização pré-existent das empresas.

⁹² CNUCED: *World Investment Report 2017: Investment and the digital economy* (Genebra, 2017), p. xii.

⁹³ *ibid.*, p. 119.

⁹⁴ F. Hadwiger: «Contracting international employee participation: Global framework agreements», tese de Doutoramento (a publicar), pp. 43.

⁹⁵ *ibid.*

⁹⁶ África do Sul (três), Austrália (um), Brasil (quatro), Canadá (um), Catar (um), Estados Unidos (quatro), Federação Russa (um), Indonésia (dois), Japão (três) e Nova Zelândia (um).

⁹⁷ F. Hadwiger: «Global framework agreements achieving decent work in global supply chains», artigo de referência (Genebra, OIT, 2015), pp. 45–46.

Diálogo industrial e acordos multiempresa

161. Em resposta ao desastre de Rana Plaza no Bangladesh, em 2013, as negociações multiempresa levaram à celebração, em maio de 2013, do Acordo de Segurança nos Edifícios e Segurança Contra Incêndios, um acordo-quadro industrial vinculativo com a duração de cinco anos entre a IndustriALL, a UNI Global Union e várias EMN com instalações de produção no país.⁹⁸ Desde então, não houve mais fatalidades no local de trabalho devido a perigos de incêndio, elétricos ou estruturais em fábricas abrangidas pelo Acordo com planos de ação ativos ou concluídos para suprir lacunas de SST. Contudo, em abril de 2017, a maioria das fábricas registava atrasos no cumprimento dos respetivos planos de ação, indicando uma necessidade de intensificar os esforços. Em outubro de 2017, quase 50 marcas, contratantes de serviços de 1173 fábricas de pronto-a-vestir, tinham assumido o compromisso de assinar um novo Acordo de três anos com a IndustriALL e a UNI Global Union.⁹⁹ Enquanto o primeiro Acordo cobria instalações de pronto-a-vestir, o acordo revisto possibilitou a inclusão de fornecedores que produzem têxteis, fios e tecidos domésticos, e produtos associados.¹⁰⁰

⁹⁸ OIT: *Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais* Relatório IV, Conferência Internacional do Trabalho 105.^a sessão, Genebra, 2016, par. 164–166.

⁹⁹ IndustriALL: «Leading fashion brands join with unions to sign new Bangladesh Accord on Fire and Building Safety» (29 de junho de 2017).

¹⁰⁰ IndustriALL: «Global unions urge more brands to sign new Bangladesh Accord» (9 de outubro de 2017).

Capítulo 3

Ação da OIT no âmbito do diálogo social: resposta às diversas realidades e necessidades dos mandantes

3.1. Enquadramento

162. Este capítulo apresenta a ação da OIT, através de exemplos selecionados, no sentido de ajudar os mandantes a superarem desafios e a concretizarem oportunidades de diálogo social e tripartismo a todos os níveis, em linha com o plano de ação para o diálogo social no período de 2014–17. Fundamenta-se nos relatórios da implementação do programa da OIT, produzidos desde 2013 e no relatório de 2017 do Departamento de Avaliação (EVAL) da OIT sobre as conclusões de uma síntese revista das intervenções da OIT no âmbito do diálogo social entre 2013 e 2016.¹

3.2. Apoio aos principais atores do diálogo social

163. Uma das prioridades da OIT é desenvolver as capacidades dos seus mandantes em todos os aspetos do diálogo social. Isso inclui a sensibilização para os benefícios do diálogo social enquanto ferramenta de governação, o reforço da capacidade institucional dos mandantes para participarem efetivamente no diálogo social e na formulação de políticas, a oferta dos cursos de formação necessários e o desenvolvimento das estruturas de negociação coletiva existentes cumprindo a legislação laboral. Este reforço de capacidades está no cerne de muitos Programas de trabalho digno por país (PTDP) e projetos de cooperação para o desenvolvimento – as principais ferramentas da prestação dos serviços da OIT a nível nacional.

3.2.1. Administrações do trabalho

164. Um dos objetivos das ações de aconselhamento político, dos serviços técnicos e do reforço de capacidades da OIT, desde 2013, tem sido aumentar a eficácia e eficiência das administrações públicas, por exemplo, através da introdução de novos métodos de gestão e da melhoria da avaliação do desempenho e das políticas. O *Bureau* também tem preservado ou criado novas ligações com escolas de administração pública e outras instituições académicas. Desde 2013, três workshops inter-regionais sobre a administração do trabalho reuniram profissionais da área do trabalho, académicos e especialistas da OIT. Os resultados desses workshops têm sido utilizados para promover e apoiar a assessoria política em fóruns mundiais, regionais e nacionais e para difundir conhecimentos.

165. No período de 2013–17, uma série de países e territórios receberam assistência específica após uma avaliação profunda das respetivas capacidades de administração do trabalho. Seguiu-se a celebração de acordos com os governos em causa para a implementação das recomendações das avaliações (geralmente, incorporando também os pontos de vista das organizações de empregadores e trabalhadores) através da formula-

¹ OIT: *Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013–2016* (Genebra, 2017).

ção de planos de ação. No mesmo período, foram concebidas e implementadas avaliações completas na África do Sul, Arábia Saudita, Botsuana, Grécia, Lesoto, Maláui, Mauritânia, Territórios Palestinos Ocupados e Uganda, e foi realizado um estudo exaustivo sobre a administração do trabalho no Japão.

166. Em 2016–17, membros tripartidos de vários países e territórios receberam apoio da OIT para o desenvolvimento de estratégias nacionais de reforço da conformidade no local de trabalho e criação de ambientes de trabalho seguros e produtivos, através de reformas da legislação laboral (Guiana, Territórios Palestinos Ocupados e Ucrânia); da adoção de políticas ou perfis nacionais de SST (Granada e Samoa); e do reforço de capacidades de administração e inspeção do trabalho (Bangladeche e Colômbia).

3.2.2. Organizações de empregadores

167. Organizações de empregadores fortes e representativas da voz empresarial no diálogo político são fundamentais para manter um diálogo social eficaz. O *Bureau* da OIT para as Atividades dos Empregadores (ACT/EMP) desempenhou um papel-chave no reforço de capacidades técnicas e institucionais das organizações de empregadores para permitir a sua participação no diálogo social e aumentar a sua influência política de acordo com as suas necessidades e prioridades políticas.

168. Desde 2012, a ferramenta de análise e desenvolvimento de políticas da OIT, a metodologia para a criação de um Ambiente Favorável para as Empresas Sustentáveis (EESE), tem sido cada vez mais utilizada pelas organizações de empregadores para avaliar o ambiente empresarial e para desenvolver propostas ou agendas empresariais nacionais.² Na sequência das avaliações do EESE, as organizações de empregadores adotaram agendas empresariais para cooperarem com o governo, e, por vezes, com sindicatos, na adoção de medidas de promoção do crescimento e do emprego. A metodologia EESE foi aplicada em mais de 40 países em todas as regiões. De acordo com uma análise recente, a metodologia deu lugar a mudanças positivas, incluindo um diálogo político mais sólido com os governos e sindicatos locais e a revisão ou conceção de nova legislação em vários países.³

169. Em 2014 e 2015, o *Bureau* continuou a apoiar organizações de empregadores no desenvolvimento e implementação de ferramentas para ajudar as empresas-membros a resolverem questões relacionadas com emprego e relações laborais em países como a Antiga República Jugoslava da Macedónia, as Filipinas, a Índia, Marrocos e Nepal.

170. O *Bureau* prestou aconselhamento técnico e apoio ao reforço de capacidades de investigação e comunicação às organizações de empregadores abrangidas pela reforma da legislação laboral, incluindo na Jordânia, Maláui, Sri Lanka e Territórios Palestinos Ocupados. A Câmara de Comércio e Indústria do Vietname está envolvida num amplo processo de reforma da legislação laboral, que foi desencadeado por disposições relativas à legislação laboral em acordos comerciais que estabeleceram mudanças-chave nas leis nacionais em matéria de normas fundamentais do trabalho. Com o apoio da OIT, as organizações de empregadores criaram um grupo de trabalho para a promoção de empresas sustentáveis e responsáveis no sector do fabrico de artigos desportivos em Sialkot, no Paquistão, e um grupo de trabalho para a promoção de práticas laborais socialmente responsáveis no sector da eletrónica do Vietname, com vista a incentivar o trabalho digno nestes sectores através de um diálogo social otimizado com a participação das marcas e dos compradores. As organizações de empregadores estão a envidar esforços para ajudar os seus membros a cumprir a legislação e as regulamentações laborais. Muitas organizações de empregadores desenvolveram e instituíram, com o

² Ver <http://www.ilo.org/empent/units/boosting-employment-through-small-enterprise-development/eees/lang--en/index.htm>.

³ OIT: *Review of the EESE programme* (Genebra, a publicar, 2018).

apoio da OIT, serviços, ferramentas e recursos para promover um melhor entendimento e aplicação dos requisitos legais empresariais, incluindo as relações de trabalho individuais e coletivas. Estas medidas incluíram um novo serviço de formação e um guia de empregadores na República Democrática Popular do Laos, uma estratégia de sensibilização para a revisão do código do trabalho em São Cristóvão e Neves, e um compêndio das leis laborais dos Estados-Membros da SADC.

171. A política salarial foi outra área que levou as organizações de empregadores a procurarem o apoio da OIT no sentido de desenvolverem capacidade analítica para participarem no diálogo e aumentarem a sua influência política, incluindo o Camboja, a China, a Jordânia e o Sri Lanka.

172. As organizações de empregadores colocaram uma grande ênfase no diálogo social com o governo, com organizações de trabalhadores e com outras partes interessadas em assuntos de política de competências. A OIT assistiu as organizações de empregadores na recolha e análise de dados sobre as necessidades em matéria de competências a nível nacional e sectorial, inclusive a respeito do desenvolvimento de um quadro de políticas de competências nas Filipinas e em Omã.

173. Em 2015, uma parceria entre a Organização Internacional de Empregadores (OIE) e o Centro Internacional de Formação da OIT (CIF-OIT), em Turim, lançou um pacote de formação destinado às organizações de empregadores para reforçar o envolvimento dos empregadores em debates políticos sobre proteção social.

3.2.3. Organizações de trabalhadores

174. O *Bureau* da OIT para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV) prestou assistência a organizações de trabalhadores através de aconselhamento técnico e da implementação de projetos de cooperação para o desenvolvimento.

175. As organizações de trabalhadores beneficiaram de apoio na promoção de normas internacionais do trabalho e da Declaração das EMN enquanto elemento-chave do diálogo social, particularmente com respeito à ratificação e correta implementação das Convenções n.º 87 e 98. Na Europa e na Ásia Central, o apoio técnico da OIT aliado a campanhas sindicais bem-sucedidas resultou na ratificação da Convenção n.º 87 por parte do Usbequistão em 2016, alcançando-se assim a plena ratificação das oito Convenções fundamentais na região. Em África, desenvolveram-se atividades relacionadas com as normas internacionais do trabalho em países como Moçambique e a Zâmbia. Na região da Ásia e Pacífico, a OIT apoiou campanhas sindicais de ratificação e implementação de Convenções fundamentais do trabalho e de incentivo ao cumprimento da legislação nacional e das normas internacionais do trabalho na Índia, Malásia, Nepal, Tailândia e Vietname.⁴

176. O ACTRAV ajudou a mobilizar o apoio aos trabalhadores e a reunir informações relativas à adoção de normas internacionais do trabalho, como por exemplo, a Recomendação (n.º204) sobre a transição da economia informal para a economia formal, 2015, adotada em junho de 2015. Apoiou também a participação de organizações de trabalhadores em Conferências e mesas redondas sobre o Futuro do Trabalho em vários países.

177. Foram dirigidas atividades de geração e difusão de conhecimento para a resolução de conflitos laborais e relações laborais a organizações de trabalhadores em países como a África do Sul, o Botsuana, Cazaquistão e Federação Russa. No Botsuana, foi realizado um estudo sobre os pontos fortes e as fragilidades do diálogo social, com base no qual a Federação de Sindicatos do Botsuana redigiu um documento de posição. O Congresso de

⁴ Ver OIT: *Trade Unions for Social Justice: Independent evaluation of outcome 10: Workers have strong, independent and representative organizations* (Genebra, 19 de novembro de 2014).

Sindicatos da Namíbia encomendou um estudo semelhante para a Namíbia, que resultou num documento de posição conjunta dos trabalhadores e empregadores em relação ao estatuto do diálogo social.

178. Foram prestados serviços técnicos e aconselhamento político a sindicatos em sequência da criação de novos conselhos tripartidos, por exemplo, no Azerbaijão e na Geórgia. Em resposta às necessidades expressas pelas organizações de trabalhadores, a OIT apoiou o reforço de capacidades em vários campos, incluindo em países a empreender importantes reformas da legislação laboral. No Peru, o *Bureau* apoiou o plano de ação para a promoção do diálogo social no sector dos serviços públicos, lançado em 2011, e em 2015, as partes envolvidas realizaram uma investigação conjunta sobre a implementação da Convenção (n.º100) sobre a Igualdade de remuneração, 1951, e da Convenção (n.º111) sobre a Discriminação (emprego e profissão), 1958, para determinarem a magnitude das disparidades de género no emprego e da disparidade salarial de género no sector.

179. Foi facultada formação a organizações de trabalhadores de diferentes países em vários campos de interesse, bem como apoio personalizado na área das relações laborais. A OIT também auxiliou o reforço de capacidades de investigação e desenvolvimento de política de organizações de trabalhadores em parceria com organizações de investigação orientada para o trabalho, reforçando assim a capacidade para o diálogo social.

3.3. Reformas da legislação laboral e prevenção e resolução de conflitos

3.3.1. Serviços de assessoria para a legislação laboral

180. Em 2014–17, o *Bureau* prestou serviços de assessoria para a reforma da legislação laboral sobre relações de trabalho e negociação coletiva a 25 países e territórios, e sobre o diálogo social tripartido a sete países. O *Bureau* é ainda responsável pela manutenção da base de dados da legislação de proteção do emprego (EPLex), que contém dados sobre a legislação para a cessação de emprego de cerca de 95 países.⁵ Os dados da EPLex são utilizados para a prestação de aconselhamento sobre a legislação laboral comparativa aos Estados-Membros e para informar as investigações conduzidas pela OIT e outras entidades. Em 2013–17, foram publicados quatro artigos baseados na base de dados: um sobre a regulamentação para os despedimentos coletivos; dois sobre metodologias de medição do poder relativo da legislação de proteção do emprego; e um sobre a prevalência e regulamentação de contratos a termo.

181. Uma investigação conduzida pelo *Bureau* sobre o contributo da legislação laboral para a redução da pobreza e para o desenvolvimento económico e humano resultou na publicação de um livro sobre este tema.⁶ O *Bureau* está a adaptar esta investigação para uma utilização operacional. Além disso, o *Bureau* está a criar um conjunto de ferramentas relativas à reforma da legislação laboral para orientar o seu apoio prestado em matéria de reformas de legislação laboral. Também conduziu investigação sobre leis e práticas comparadas a respeito da regulamentação jurídica das relações laborais e respetiva evolução em jurisdições selecionadas, sobretudo em resposta ao aumento das formas atípicas de emprego.⁷ Estão a ser conduzidas outras investigações sobre agências de emprego privadas e regulamentação relativa a despedimentos coletivos.

⁵ Ver <http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.home>.

⁶ S. Marshall e C. Fenwick (eds): *Labour regulation and development: Socio-legal perspectives* (OIT e Edward Elgar, 2016).

⁷ OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genebra, 2016).

3.3.2. Prevenção e resolução de conflitos

182. Em 2014–17, o *Bureau* prestou aconselhamento técnico para o reforço da conceção ou aplicação de sistemas de prevenção e resolução de conflitos laborais em 38 países. O CIF- OIT ofereceu cursos de formação para a aquisição de competências de pacificação e mediação a 42 participantes oriundos de 18 países. Também ofereceu esta formação a nível nacional em cinco países. O *Bureau* reforçou as suas parcerias com agências de resolução de conflitos, que otimizaram a prestação de aconselhamento técnico e o apoio ao reforço de capacidades por parte do *Bureau* em seis países. Estas agências também contribuíram para o curso anual de criação de sistemas eficazes de prevenção e resolução de conflitos laborais oferecido pelo CIF-OIT. Participantes de 24 países participaram no curso em 2014–17.⁸

183. O *Bureau* apoiou a criação de plataformas de partilha de conhecimentos e experiência a nível sub-regional, dando aos mandantes a oportunidade de discutirem interesses e desafios comuns. Foi instituída uma Rede de Agências para a Resolução Pacífica de Conflitos Laborais em 2016, que abrange nove países da Europa Central e de Leste. Em 2017, foi instituída uma rede semelhante entre países da SADC.

184. Investigações conduzidas pelo *Bureau* sugerem que a conceção e aplicação de sistemas de resolução de conflitos laborais individuais pode ser dificultada pelo facto de a OIT não possuir instrumentos que firmem princípios consistentes e abrangentes para sistemas de resolução de conflitos laborais. Determinados princípios são abordados a respeito de mecanismos de resolução de conflitos coletivos, inspeções do trabalho e mecanismos de resolução de disputas no local de trabalho por instrumentos da OIT por ou órgãos de supervisão. No entanto, as orientações encontram-se dispersas por vários instrumentos e não são suficientemente claras.

185. Os resultados da investigação estão a contribuir para os serviços de consultoria técnica em países como a Albânia, a China, os Emirados Árabes Unidos, Montenegro e a República Unida da Tanzânia. A investigação também analisou os desenvolvimentos mundiais na melhoria do acesso à justiça, no contexto dos ODS, e examinou os princípios que se podem retirar do atual corpus de normas internacionais do trabalho. Estão a ser desenvolvidas propostas para princípios orientadores com base nos resultados desta investigação.

3.4. Diálogo social tripartido ao mais alto nível

186. Em 2014–17, em consonância com o plano de ação para o diálogo social, o *Bureau* promoveu uma série de atividades para ajudar os Estados-Membros a utilizar e a reforçar as instituições e processos de diálogo social tripartido ao mais alto nível. Os esforços incluíram a geração e partilha de conhecimentos através da criação de políticas, ferramentas analíticas e de formação, reforço de capacidades, e fóruns mundiais e regionais destinados a promover a aprendizagem comum e a partilha de experiências e de boas práticas.

187. Foi utilizado um guia do diálogo social tripartido a nível nacional, traduzido para sete idiomas, e um guia da Recomendação (n.º113) sobre a Consulta (a nível sectorial e nacional), 1960,⁹ para auxiliar ações de aconselhamento político e intervenções de formação para a criação de instituições de cooperação tripartida em 12 países, ou para reforçar a capacidade e o impacto das instituições existentes na formulação de políticas em mais 20 países e em quatro agrupamentos regionais africanos – a Comunidade Eco-

⁸ A publicação do CIF-OIT *Labour dispute systems: Guidelines for improved performance* (disponível em 12 idiomas) forneceu o enquadramento do curso.

⁹ OIT: *Diálogo Nacional Tripartido: Um guia da OIT para uma melhor governação* (Genebra, 2013); e OIT: *Voice*, 1960 (No. 113) *Matters: Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation* (Genebra, 2017).

nómica e Monetária da África Central, a UEMOA, a Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental e a SADC. Na Tunísia, o apoio do *Bureau* ao processo de diálogo social nacional contribuiu para a atribuição do Prémio Nobel da Paz ao Quarteto do Diálogo Nacional da Tunísia em outubro de 2015. Os esforços do *Bureau* para ajudar a criar quadros para o diálogo social também incluíram Estados frágeis como a República Centro-Africana e o Haiti, e Estados em clima de instabilidade política, como o Mali.

188. Uma base de dados desenvolvida conjuntamente pela OIT e pela Associação Internacional dos Conselhos Económicos e Sociais e Instituições Similares (AICESIS) sobre instituições tripartidas, que abrange 142 países, foi disponibilizada *online* em 2016 e utilizada para fundamentar o aconselhamento político e o reforço de capacidades dos órgãos de diálogo social nacional.¹⁰ A base de dados é suportada pela coleção de leis e regulamentos de instituições tripartidas, e contém informações relevantes sobre a organização destes órgãos e as suas principais competências e realizações.

189. No âmbito de um projeto financiado pela UE, foi realizada uma avaliação entre pares do funcionamento dos conselhos sociais e económicos das Balcãs Ocidentais, durante o período de 2016–17, e os órgãos tripartidos envolvidos comprometeram-se a implementar medidas para aumentar o respetivo impacto na formulação de políticas.

190. O *Bureau* continuou a apoiar os mandantes na criação e atualização de quadros de diálogo social tripartido, inclusive promovendo a ratificação e implementação efetivas da Convenção n.º 144 e da Recomendação (n.º152) sobre Consultas tripartidas destinadas a promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, 1976. A partir de julho de 2017, a Convenção n.º 144 foi ratificada por 139 países, seis dos quais após a discussão recorrente sobre o diálogo social, 102.^a sessão (2013) da Conferência. Em 2017, o *Bureau* intensificou a sua ação promocional para a ratificação universal desta Convenção até 2019, a tempo do centenário da OIT.¹¹

191. Embora quase todos os Estados-Membros da OIT tenham posto em prática quadros institucionais para uma cooperação ao mais alto nível a nível nacional ou sectorial, permanecem certas interrogações sobre a eficiência de muitos desses quadros. Desde 2013, alguns governos têm atuado unilateralmente em matéria de reformas das pensões, mercado de trabalho e políticas macroeconómicas, e quadros jurídicos para as relações laborais. Em vários países, sobretudo nos países africanos e latino-americanos afetados pela crise, as instituições tripartidas tiveram dificuldade em aliviar as tensões e em evitar os grandes conflitos laborais que emergiram nos serviços públicos, como no ensino e nos serviços de cuidados de saúde. Outros países, como a Grécia, mantiveram o diálogo e solicitaram a assistência da OIT (caixa 3.1).

¹⁰ Ver <http://www.aicesis.org/database>.

¹¹ Ver OIT: *Rumo à Ratificação Universal da Convenção N.º 144 relativa às Consultas Tripartidas no Centenário da OIT em 2019* (Genebra, 2017).

Caixa 3.1

A ação da OIT na Grécia para promover o diálogo social durante o ajustamento estrutural

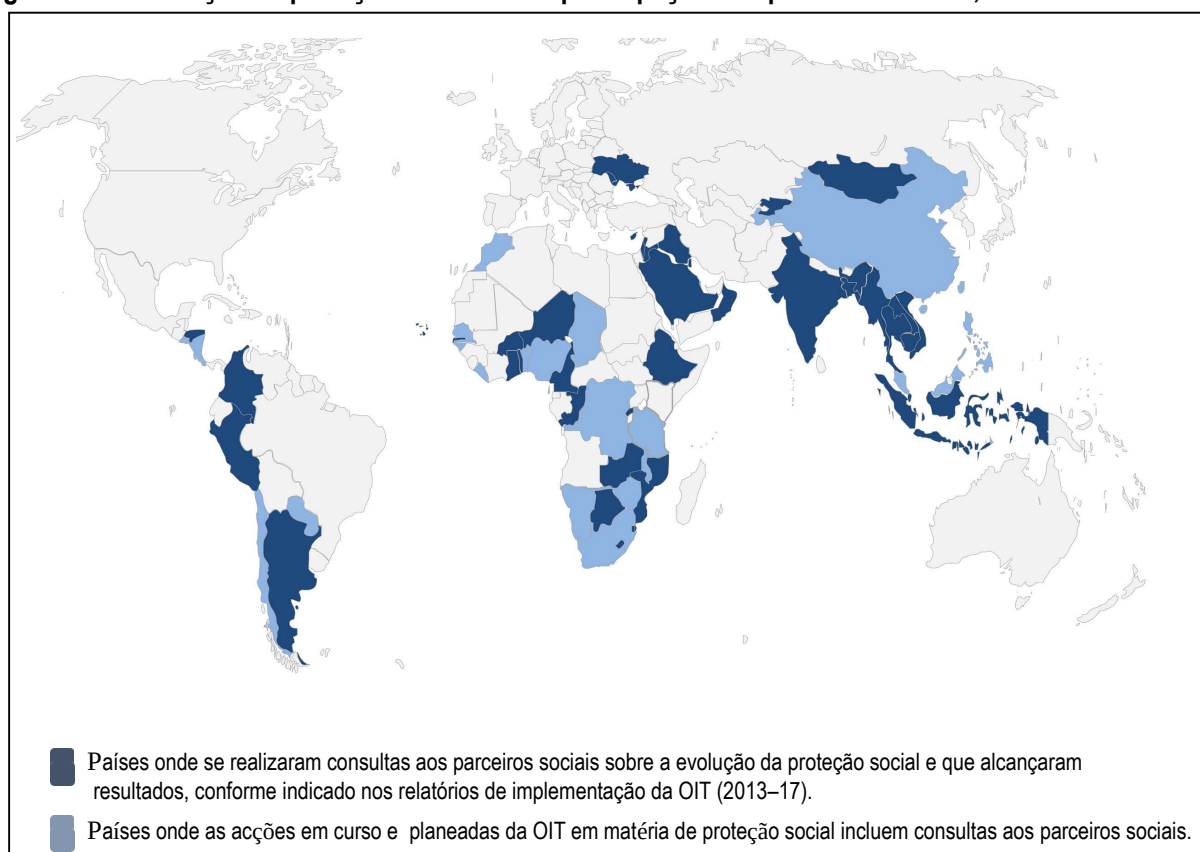
Desde 2010, a Grécia tem vivido condições políticas, sociais e económicas difíceis. Após a crise da dívida e as condições estipuladas pelos credores do país (a troika da Comissão Europeia, Banco Central Europeu e FMI), em troca de um resgate financeiro, vários aspetos da legislação do país relativa à proteção do emprego, quadros de negociação coletiva e relações laborais foram alterados, limitando abruptamente o diálogo social.

Levando em consideração as sucessivas observações dos órgãos de supervisão da OIT, desde 2011, que apelavam a um diálogo social permanente e intensivo sobre as reformas laborais gregas, e os pedidos do governo da Grécia, o *Bureau* prestou aconselhamento político e um apoio técnico extensivo que levaram:

- à celebração de um acordo tripartido, em setembro de 2014, sobre reformas da legislação laboral (facilitado pelo Diretor-Geral da OIT);
- à celebração de um acordo, em dezembro de 2015, entre as cinco principais organizações de empregadores e de trabalhadores locais sobre formas de melhorar o panorama do diálogo social; e
- à celebração de um acordo tripartido para a criação de um roteiro para abordar o Trabalho informal em conformidade com a Recomendação (n.º 204), sobre a transição da economia informal para a economia formal, 2015 e para reforçar a Inspeção do trabalho, através de um projeto financiado pela OIT–UE em 2015.

Entre 2013 e 2016, um funcionário superior agente de ligação da OIT para o Chipre e a Grécia, baseado em Atenas, agilizou o aconselhamento e a assistência prestados pela OIT no terreno.

192. O *Bureau* prestou apoio técnico e aconselhamento político aos membros tripartidos para ajudar a desenvolver estratégias nacionais e sectoriais para o fortalecimento do diálogo social ao mais alto nível durante as reformas da legislação laboral (por exemplo, na Guiana e na Ucrânia); para lidar com o trabalho da economia informal e organizar trabalhadores atípicos ou difíceis de organizar (Burquina Faso e México); e preparar a ratificação de instrumentos da OIT relacionados com a liberdade sindical e negociação coletiva (Irake e Omã). Na Tunísia, a segunda fase (2014–17) de um projeto abrangente financiado pela Noruega suportou reformas do desenvolvimento regional, da política de emprego e da proteção social, e a terceira fase (a partir de 2017) visa reforçar a atuação do Conselho Nacional para o Diálogo Social (criado ao abrigo do contrato social de 2013). Procurando integrar o diálogo social no respetivo serviço de consultoria técnica prestado aos Estados-Membros, a metodologia do Diálogo Nacional Baseado na Avaliação da OIT, aprovada por várias agências da ONU, suporta o desenvolvimento de estratégias e reformas de proteção social através da participação tripartida. Contribui para garantir um nível adequado de vontade política e consenso social para uma implementação mais sustentável e adequada de reformas em conformidade com a meta 1.3 dos ODS, para a implementação de medidas e sistemas de proteção social para todos adequados ao contexto nacional, incluindo a definição de pisos, e obtenção de uma cobertura substancial dos grupos pobres e vulneráveis até 2030.

Figura 3.1. Evolução na proteção social com a participação dos parceiros sociais, 2013–17

Fonte: Departamento de Proteção Social da OIT.

193. Na maioria dos casos, a ação da OIT foi complementada por um reforço de capacidades sensível à dimensão do género orientadas para empregadores ou organizações de trabalhadores, independentemente, ou em contextos tripartidos, geralmente por região ou por idioma.

194. Desde 2013, o *Bureau* intensificou a sua investigação, aquisição de conhecimentos e esforços de disseminação de conhecimento através de livros, guias, ferramentas de políticas e websites, inclusive em áreas temáticas-chave relevantes para o diálogo social, como o impacto da crise económica nas relações laborais na Irlanda e na Europa Meridional (2014); o diálogo social na economia rural (2015); o diálogo social pós-crise na UE-28 (2017); o diálogo social e transição para a formalidade (2017); EMN e instituições nacionais de diálogo social (2017); novas questões e desafios do diálogo social (2017); e a viabilidade do diálogo social (2017).

195. O reforço de parcerias com a AICESIS resultou na realização de quatro reuniões globais anuais com o objetivo de reforçar o papel e o impacto das instituições nacionais de diálogo social em questões relativas ao trabalho digno. Em 2017, representantes de 37 CES, e instituições semelhantes, reuniram-se em Atenas para debater o papel do diálogo social na definição do futuro do trabalho e adotaram uma declaração em que se comprometeram a dar resposta aos desafios e oportunidades emergentes relacionados com o futuro do trabalho.

196. O CIF-OIT organizou duas academias para o diálogo social e relações laborais em 2014 e 2016, que contaram com a presença de 150 participantes de 68 países. O CIF-OIT também integrou o diálogo social e tripartismo noutras academias sobre a segurança social, a igualdade de género, a migração e o emprego.

197. As parcerias com instituições da UE (nomeadamente o Eurofound e a Comissão Europeia) resultaram na realização de atividades conjuntas para o reforço de capacidades dos agentes e instituições nacionais de diálogo social, expansão da respetiva base de conhecimentos e dinamização dos diálogos políticos.¹²

198. Em 2016 e 2017, cerca de 113 Estados-Membros da OIT participaram em diálogos tripartidos nacionais ou supranacionais sobre o futuro do trabalho, estruturados maioritariamente em torno de quatro temas: trabalho e sociedade, empregos dignos para todos, organização do trabalho e produção, e governação do trabalho.

3.5. Diálogo social bipartido

199. Desde 2013, houve 16 novas ratificações de Convenções relativas à liberdade sindical e negociação coletiva (tabela 3.1), sobretudo em resultado das atividades promocionais do *Bureau*.

Tabela 3.1. Ratificação das Convenções da OIT relativas à liberdade sindical e negociação coletiva desde 2013

Convenção n.º 87	Convenção n.º 98	Convenção n.º 151	Convenção n.º 154
República das Maldivas, Somália e Usbequistão	Canadá, República das Maldivas e Somália	Bósnia-Herzegovina, Marrocos, Filipinas, Federação Russa, Antiga República Jugoslava da Macedónia e Tunísia	Bósnia-Herzegovina, República Checa, Antiga República Jugoslava da Macedónia e Tunísia

200. Além das atividades promocionais, vários outros produtos e serviços de apoio técnico oferecidos pelo *Bureau* centraram-se nas relações laborais. Em 2015, foi lançada uma base de dados de relações laborais (IRData), que contém dados sobre taxas de sindicalização e cobertura da negociação coletiva de 110 países. Uma outra base de dados de relações laborais (IRLex), que resume os quadros jurídicos de 41 Estados-Membros, foi lançada, numa base experimental, em março de 2016. Foi levada a cabo investigação sobre tendências e desenvolvimentos em economias emergentes a respeito do impacto das reformas da legislação laboral na negociação coletiva e relações laborais, e no trabalho digno na Grécia e na Roménia. Foi ainda publicado um suplemento do *Manual sobre a negociação coletiva e resolução de conflitos na Administração Pública*.

201. A negociação coletiva foi integrada em intervenções para alcançar a igualdade de género a nível nacional em países sul americanos e africanos, entre outros, através da publicação de guias. A nível internacional, foi publicado um resumo informativo sobre a negociação para a igualdade de género e o papel da negociação coletiva na promoção da igualdade de género. O *Bureau* também elaborou resumos informativos sobre as tendências de cobertura da negociação coletiva e sobre a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores domésticos

202. Em 2015, foi emitido, em base experimental, um guia de políticas de negociação coletiva no Ruanda e no Sri Lanka, antes da sua publicação em dezembro de 2015. Em dezembro de 2016, foi lançado no CIF-OIT um novo programa de formação com base neste guia. O CIF-OIT continuou a oferecer ao mundo do trabalho a sua formação em competências de negociação, que decorre três vezes por ano.

¹² Ver K. Papadakis e Y. Ghellab (eds): *The governance of policy reforms in Southern Europe and Ireland: Social dialogue actors and institutions in times of crisis* (OIT, Genebra, 2014); I. Guardiancich e O. Molina (eds): *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (OIT, Genebra, 2017).

203. No quadro da campanha de promoção da ratificação e implementação das Convenções relativas à Negociação Coletiva, foi produzido um guia anotado para a Convenção (n.º154) sobre a Negociação Coletiva, 1981, e respetiva Recomendação n.º 163, em abril de 2015, intitulado *Promoção da negociação coletiva*.

204. O *Bureau* também publicou fichas informativas sobre negociação coletiva, representatividade e reconhecimento na negociação coletiva, aspetos relacionados com a negociação coletiva, e aplicação de acordos coletivos. Além disso, publicou um documento de trabalho e um resumo informativo sobre a cooperação no local de trabalho, analisando tendências recentes e a relação entre a cooperação no local de trabalho e outros processos de diálogo social.

205. Ao abrigo do programa *Better Work*, foram realizadas avaliações de conformidade de, pelo menos, 4000 fábricas com a legislação laboral nacional e com os princípios e direitos fundamentais no trabalho entre 2013 e 2017. O *Bureau* continuou a trabalhar com empregadores e trabalhadores fabris para elaborar planos de melhorias e, em seguida monitorizar o respetivo progresso, além de oferecer formação e trabalhar com escritórios regionais e nacionais da OIT para ajudar os mandantes a adotarem medidas para abordar as verdadeiras causas de incumprimento. O aconselhamento político, os serviços técnicos e as atividades de reforço de capacidades ministrados no programa, incluindo o envolvimento direto com mandantes de países como o Bangladesh, Camboja, Haiti, Indonésia, Jordânia, Nicarágua e Vietname, resultou na criação de comissões bipartidas do local de trabalho. Uma avaliação independente do programa *Better Work*, concluída em 2016, demonstrou que o diálogo social funcional no local de trabalho é um componente decisivo para o progresso em matéria de conformidade, condições de trabalho e bem-estar dos trabalhadores.¹³

206. O *Bureau* produziu InfoStories sobre a negociação coletiva e o emprego atípico, um documento de trabalho sobre a economia de carácter esporádico, e um resumo informativo sobre a negociação coletiva e o emprego atípico. Prestou assistência aos mandantes na revisão ou formulação de políticas baseadas em factos e na criação de medidas para promover a negociação coletiva e a cooperação no local de trabalho em mais de 18 países.

207. Em 2017, o *Bureau* e o CIF-OIT realizaram workshops de resolução de reclamações em Bangladesh e na Etiópia. Na Geórgia, 82 representantes de empregadores e trabalhadores receberam formação em Tbilisi, e 102 noutras regiões, através de programas de formação de três dias sobre a promoção do diálogo no local de trabalho, em 2016 e 2017.

208. Em 2015, a OIT e a Agência Alemã para a Cooperação Internacional realizaram um workshop regional tripartido em Banguetcoque sobre salários mínimos e negociação coletiva no sector do vestuário na Ásia, para a partilha de conhecimento entre os representantes das organizações de empregadores e trabalhadores e representantes do governo de sete países asiáticos produtores de vestuário. Foi também realizado um workshop regional tripartido, em Banguetcoque, 2017, sobre consulta, cooperação e negociação coletiva no sector do vestuário na Ásia, com a organização conjunta da OIT e do Ministério Federal Alemão da Cooperação Económica e do Desenvolvimento. O *Bureau* também colaborou em projetos de cooperação para o desenvolvimento financiados pelos governos da Dinamarca e da Suécia e por uma EMN sueca para promover relações laborais nos sectores do vestuário e do têxtil em Bangladesh, na Birmânia, no Camboja e na Etiópia.

¹³ OIT e SFI: *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness: A summary of an independent assessment of the Better Work Programme* (Genebra, 2016).

3.6. Diálogo social transfronteiriço

209. As reuniões sectoriais da OIT – que são, em si mesmas, uma forma de diálogo social transfronteiriço – proporcionam um fórum para o diálogo social entre representantes governamentais, empregadores e trabalhadores de vários Estados-Membros sobre aspetos-chave e emergentes em sectores selecionados. No período de 2013–17, realizaram-se várias reuniões sectoriais em que os mandantes da OIT alcançaram consenso em temas-chave, incluindo temas relevantes para a dinâmica das cadeias de abastecimento e a importância do diálogo social transfronteiriço.¹⁴ Os membros tripartidos adotaram pontos consensuais e recomendações, por exemplo, em matéria de salários e horas de trabalho nos sectores do têxtil, vestuário, couro e calçado (2014);¹⁵ segurança e saúde no trabalho na indústria do petróleo e do gás na África Subsariana (2017);¹⁶ assuntos relacionados com pescadores migrantes;¹⁷ e a adaptabilidade das empresas para lidar com as flutuações da procura e a incidência de trabalho temporário e outras formas de emprego no sector da eletrónica (2014).¹⁸

210. A Declaração revista das EMN reforça o diálogo social transfronteiriço. Os instrumentos operacionais da Declaração incluem agora uma referência direta à Convenção n.º 144, e criam ainda mais espaço para o diálogo entre empresas e sindicatos mediado pela OIT, sob pedido. A Declaração também incentiva os Estados-Membros a designar, numa base tripartida, pontos nacionais prioritários para fomentar os princípios da Declaração das EMN a nível nacional, a intensificar o diálogo social sobre questões relacionadas com operações de EMN e a organizar plataformas de diálogo tripartido alargado para membros tripartidos e EMN. Tal diálogo poderia incluir o diálogo entre países de origem e países anfitriões de EMN, abarcando o componente de diálogo social transfronteiriço tripartido deste instrumento. Vários Estados-Membros da OIT já designaram, ou encontram-se em processo de designação, dos pontos focais nacionais.

211. O *Bureau* realizou inúmeros cursos de formação para membros tripartidos e empresas sobre a aplicação dos princípios da Declaração (inclusive cursos em formato de *e-learning*), produziu notas de orientação de políticas e desenvolveu parcerias para reforçar o diálogo social sobre a operação de EMN, incluindo na indústria extrativa da Zâmbia, no sector dos artigos desportivos do Paquistão e no sector da eletrónica nas ZFIE do Vietname.

212. A nível mundial, a Conferência Internacional do Trabalho em 2017 reiterou a importância do diálogo social para uma governação justa e eficaz da migração laboral.¹⁹ A nível sub-regional, algumas das iniciativas para introduzir os princípios do diálogo social na governação da migração laboral incluíram o reforço de capacidades de instituições e parceiros sociais. Desde 2013, realizaram-se quatro reuniões tripartidas globais, 55 regionais ou sub-regionais, e sete inter-regionais sobre a migração laboral com o apoio da OIT.

¹⁴ A lista com todas as atividades sectoriais desde 2013 está disponível em <http://www.ilo.ch/sector/activities/sectoral-meetings/lang--en/nextRow--0/index.htm>.

¹⁵ OIT: *Global Dialogue Forum on wages and working hours in the textiles, clothing, leather Points of consensus: and footwear industries* (Genebra, 23–25 setembro de 2014).

¹⁶ OIT: *Seminário tripartido da África subsaariana sobre segurança e saúde no trabalho na indústria de petróleo Pontos de consenso: e gás* (Maputo, 17–18 maio de 2017).

¹⁷ OIT: *Conclusions on the promotion of decent work for migrant fishers* Reunião Tripartida sobre Questões relacionadas com Pescadores Migrantes (Genebra, 18–22 setembro de 2017).

¹⁸ OIT: *Global Dialogue Forum on the adaptability of companies to deal with fluctuating Points of consensus: demands and the incidence of temporary and other forms of employment in electronics* (Genebra, 9–11 dezembro de 2014).

¹⁹ OIT: Resolução relativa à governação justa e eficaz da migração laboral, Conferência Internacional do Trabalho, 106.ª sessão, 2017.

213. O *Bureau* também conduziu investigação adicional orientada para a avaliação das disposições relativas ao trabalho em acordos comerciais e de investimento, incluindo os aspetos relacionados com o diálogo social.²⁰

214. Foi lançada, em finais de 2013, em parceria com a Comissão Europeia, uma base de dados *online* de todos os acordos empresariais transnacionais assinados entre EMN e sindicatos europeus e mundiais, que contém informações de conteúdo, cobertura e das partes signatárias dos acordos.²¹ Em 2016, foram levados a cabo dois projetos de investigação sobre os AQI, sua origem, evolução e eficiência nas cadeias de valor de EMN selecionadas. Prevê-se que os resultados do projeto sejam publicados no início e em meados de 2018.

215. No que respeita ao diálogo industrial multiempresa, o *Bureau* prestou apoio técnico a federações sindicais internacionais, EMN, parceiros sociais e administração do trabalho para promover o diálogo social transfronteiriço na cadeia de abastecimento do sector do pronto-a-vestir. Por exemplo, o *Bureau* ajudou os signatários do Acordo de Segurança nos Edifícios e Segurança Contra Incêndios no Bangladesh a alcançarem um consenso, prestou aconselhamento técnico em matéria de implementação e facilitou a coordenação com os mandantes nacionais e a Aliança do Bangladesh. O *Bureau* facultou ainda aconselhamento técnico para dar apoio a uma iniciativa recente denominada Ação, Colaboração, Transformação, em que participaram várias EMN e federações sindicais internacionais, com vista a promover a negociação coletiva e salários dignos na indústria do vestuário e do têxtil através da negociação coletiva em todo o sector em relação às práticas de compra.²²

3.7. Integração do diálogo social nos ODS

216. O trabalho digno é um aspeto fundamental na procura da coerência das políticas no sistema multilateral e para alcançar objetivos de desenvolvimento nacionais numa ampla variedade de domínios de ação.²³ Antes de 2015, a nível nacional, o processo decorria geralmente através do Quadro de Assistência ao Desenvolvimento das Nações Unidas (UNDAF), que definiu os quadros do programa estratégico para o apoio da ONU e forneceu informações sobre os progressos, resultados e objetivos nacionais no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio. Desde 2015, a Agenda 2030 e respetivos Objetivos forneceram um enquadramento para facilitar o aumento da coerência das políticas sociais, económicas e ambientais.

217. A Agenda 2030 exorta os Estados a protegerem os direitos laborais e a promoverem ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores (meta 8.8), particularmente no que respeita à liberdade sindical e negociação coletiva, conforme indicado no indicador 8.8.2; promover o Estado de Direito a nível nacional e internacional e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos (meta 16.3); instituições eficazes, responsáveis e transparentes (meta 16.6); e assegurar um processo de tomada de decisões adequado, inclusivo, participativo e representativo a todos os níveis (meta 16.7).

²⁰ OIT: *Studies on Growth with Equity Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, (Genebra, 2016).

²¹ Ver <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>.

²² Ver <https://actonlivingwages.com>.

²³ OIT: *Decent Work and inclusive sustainable growth: Challenges for global policy*, Conselho de Administração 326.^a sessão, Genebra, março de 2016, GB.326/INS/5.

3.7.1. O papel do diálogo social na Agenda 2030

218. A iniciativa de Erradicação da Pobreza da OIT criou um enquadramento para se reunirem todas as atividades relevantes da OIT para alcançar os ODS. Os pedidos de assistência da OIT centraram-se no desenvolvimento tripartido de capacidades, no aconselhamento político para os processos nacionais e em sistemas de monitorização e de apresentação de relatórios relativos aos ODS.²⁴ Estas áreas estão a moldar o desenvolvimento dos PTDP pós-2015.

219. A OIT prestou apoio técnico para incluir os parceiros sociais em consultas sobre os UNDAF, e apoiou as Equipas Nacionais das Nações Unidas na harmonização dos UNDAF com os ODS, em especial com o Objetivo 8.²⁵ O *Bureau* e a CIS implementaram um projeto conjunto de investigação para melhorar a base de conhecimentos sobre o contributo do diálogo social para os ODS no Gana, Indonésia e Uruguai (2016) e o papel do diálogo social na transição da economia informal para a economia formal na Argentina, Costa Rica e Quênia (2017).

3.7.2. Avaliação do impacto do diálogo social

220. Conforme ilustrado várias vezes no presente relatório, o diálogo social ocorre sobretudo a nível nacional. As análises nacionais voluntárias dos ODS, produzidas a partir de 2016, apresentadas por alguns Estados-Membros ao fórum político anual de alto nível da ONU sobre o Desenvolvimento Sustentável, fornecem algumas informações sobre a forma como o diálogo social é utilizado no contexto da Agenda 2030. O relatório de síntese de 2016 sobre as análises nacionais voluntárias, que abrangeu 22 países, e o relatório das análises de 2017, que abrangeu 43 países, mostram que países tão diversos como a China, o Egito, as Filipinas, a Finlândia, Samoa e Suíça destacaram a importância da participação de várias partes interessadas na implementação dos ODS.²⁶ Também se concluiu que os ODS podem mesmo contribuir para revitalizar o diálogo social (caixa 3.2). No entanto, apenas alguns países referiram a participação das organizações de empregadores e trabalhadores nas fases de conceção ou preparação das análises nacionais voluntárias ou em medidas para alcançar os ODS.²⁷ Ainda assim, as análises nacionais voluntárias de 2017 da Bélgica, Portugal e Suécia, por exemplo, demonstram ter havido essa participação.

²⁴ OIT: *The ILO and the United Nations Development System*, Conselho de Administração, 329.ª sessão, Genebra, março de 2017, GB.329/INS/7.

²⁵ Escritório de Coordenação de Operações de Desenvolvimento da ONU: *2016 United Nations Development Assistance Framework*, Revisão Documental, (Nova Iorque, novembro de 2016).

²⁶ Departamento dos Assuntos Económicos e Sociais da ONU, Divisão do desenvolvimento sustentável: *Synthesis of Voluntary National Reviews: 2016 e 2017 Voluntary National Reviews: Synthesis Report*.

²⁷ Alguns países, como a Alemanha, têm processos deste tipo em curso, embora nem sempre sejam detetados nas análises nacionais voluntárias ou nos relatórios apresentados ao Fórum Político de Alto Nível.

Caixa 3.2

Como podem os ODS revitalizar o diálogo social: O caso da Costa Rica

A Costa Rica constitui um exemplo da forma como o diálogo social no âmbito dos ODS pode ser não só um meio de implementação da Agenda 2030, mas também de revitalização do diálogo social a nível nacional. O processo de implementação dos ODS no país serviu como uma plataforma para voltar a pôr o diálogo nacional em marcha que, após o referendo contencioso de outubro de 2007 sobre a ratificação do Acordo de Comércio Livre da América Central, parecia ter paralisado.

Embora inicialmente os sindicatos tenham encarado com ceticismo o convite do governo à participação no processo dos ODS, acabaram por ficar convencidos pela dimensão dos direitos humanos da Agenda 2030 e o processo estruturado proposto pelo governo assente na criação de um consenso. Em setembro de 2016, os três ramos do poder, a sociedade civil, organizações religiosas e empresas, assinaram um Pacto Nacional para os ODS, comprometendo-se a promover e a cumprir os ODS e a monitorizar e apresentar relatórios sobre a sua implementação.

O Pacto Nacional resultou de um processo inclusivo e participativo que envolveu as partes nacionais interessadas. Centra-se no Objetivo 17, que visa fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria mundial para o desenvolvimento sustentável, destacando a importância de forjar a colaboração entre os sectores público e privado no âmbito do desenvolvimento sustentável. Para o efeito, foi criado um novo Secretariado Técnico para os ODS por meio de um decreto presidencial, que consolida o seu mandato e estrutura de governação com base numa abordagem multiparticipada. Um estudo recente realizado pela OIT e a CIS demonstra, no entanto, que o estabelecimento (ou restabelecimento) do diálogo social é apenas o primeiro passo de um longo processo de construção de confiança e de garantia de participação contínua dos parceiros sociais. *

* Fonte: R. Cheng Lo: *El diálogo social en la construcción de una estrategia nacional para la transición de la economía informal a la economía formal en Costa Rica* [Diálogo social para a construção de uma estratégia nacional de transição entre uma economia informal e uma economia formal na Costa Rica] (San José, Costa Rica, outubro de 2017), não publicado.

221. A integração formal de muitos dos elementos da Agenda para o Trabalho Digno nos Objetivos 8 e 16, em particular, da Agenda 2030, juntamente com um maior alinhamento dos PTDP com as prioridades nacionais para os UNDAF, constituem pontos de acesso importantes para a participação dos parceiros sociais no planeamento do desenvolvimento nacional e na conceção de UNDAF. As conclusões de uma análise documental da OIT realizada em 2015 sobre a integração da Agenda para o Trabalho Digno em 43 UNDAF são encorajadoras.²⁸ A análise envolveu países de cinco regiões entre janeiro de 2013 e março de 2015, e concluiu que 30 dos 43 UNDAF faziam referência ao diálogo social tripartido e à inclusão dos parceiros sociais, por vezes ao longo de todo o ciclo de planeamento. Isto representa um aumento de 6 por cento em relação a uma análise semelhante realizada em 2012. Contudo, uma análise documental dos UNDAF de 27 países e territórios que iniciaram a sua implementação em 2016, apresentou um cenário mais turvo, com poucos países a fazerem uma referência clara à utilização de processos tripartidos.²⁹ De qualquer modo, encontraram-se exemplos interessantes de consulta a parceiros sociais no desenvolvimento de UNDAF no Estado Plurinacional da Bolívia, Brasil, Mongólia, Peru, Senegal e Ucrânia.

²⁸ OIT: *Mainstreaming the strategic objectives of the Decent Work Agenda in UNDAFs and UN Joint Programming (2013–2015)* (Genebra, abril de 2015).

²⁹ M. Mexi: *Mainstreaming the ILO social dialogue model and inducing coherence across international organisations: Key developments and the way forward*, não publicado.

3.7.3. Organizações multilaterais e diálogo social: Exemplos selecionados

222. A OIT encorajou outras organizações internacionais e iniciativas multilaterais a colaborarem com os parceiros sociais no âmbito dos ODS, e além desse contexto. Por exemplo, no âmbito da parceria *Let's Work* do Banco Mundial, as consultas aos parceiros sociais, em colaboração com a OIT, fazem parte do lançamento de um processo de conceção de estratégias de emprego nacionais em três países piloto (Bangladeche, Paraguai e Tunísia).

223. Durante as reuniões organizadas na sede da OIT e no Chipre, Grécia, Irlanda e Portugal entre 2012 e 2014, o *Bureau* iniciou um diálogo político sobre os impactos da crise da dívida pública no diálogo social e nas instituições do mercado de trabalho com o trio de credores (a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o FMI) e os membros tripartidos dos países mais afetados pela crise. Além disso, as conferências anuais da OIT–AICESIS sobre o diálogo social relativo às questões do trabalho digno contaram com a presença de representantes do Banco Mundial, FMI, OCDE, Organização Mundial do Comércio (OMC), Banco Asiático de Desenvolvimento, Comissão Europeia, Fórum Económico Mundial e Comissão Económica e Social para a Ásia e Pacífico das Nações Unidas.

224. Num ponto de viragem encorajador, a nota de orientação de 2015 do FMI *Guidance Note for Surveillance under Article IV Consultations* declara que «o pessoal deveria solicitar regularmente reuniões com líderes políticos (por ex. deputados), sindicatos, representantes de empresas e organizações da sociedade civil» para estimular o debate público em matéria de políticas. A extensão da aplicação destes princípios em missões do FMI no terreno, sobretudo nos países que celebraram acordos de financiamento com o FMI, não é clara. Os países envolvidos em reformas laborais e de relações laborais lideradas pelo FMI, como o Chipre, a Grécia, a Irlanda, Portugal e a Roménia, assistiram a mudanças nos respetivos sistemas nacionais de relações laborais que em vez de alargarem, limitaram o diálogo social e a deliberação pública.³⁰

225. O *Bureau* colaborou com a OMC na preparação de uma publicação conjunta, que sublinha que o diálogo social é «essencial para que os sistemas de competências respondam às necessidades da indústria, incluindo as indústrias que produzem bens e serviços transacionáveis».³¹

226. O *Bureau* também trabalhou em estreita colaboração com a Organização Mundial de Saúde e a OCDE para integrar o trabalho digno e o diálogo social no trabalho desenvolvido pelos governos a respeito dos ODS para a saúde. A Comissão de Alto Nível sobre o Emprego no Âmbito da Saúde e o Crescimento Económico é codirigida pela OIT, pela Organização Mundial de Saúde e pela OCDE. A comissão criou o programa conjunto em prol da saúde, *Working for Health*, para coordenar a implementação dos planos de ação.

227. A realização da Agenda 2030 e dos ODS é um objetivo predominante na reforma das Nações Unidas em curso. No momento de redação do presente documento, desenrolam-se vários cenários, e as implicações específicas para a OIT, enquanto agência especializada tripartida das Nações Unidas com uma função normativa, ainda não foram analisadas. Claramente, o valor singular acrescentado pela OIT em matéria de cooperação para o desenvolvimento, incluindo a sua posição enquanto membro da família da ONU, é amplamente reconhecido. A sua agenda normativa, natureza tripartida, experiência com o diálogo social e poder de convocação tornam a OIT num parceiro fundamental em várias iniciativas para a realização dos ODS.

³⁰ Papadakis e Ghellab, *op. cit.*, pp. 1–4.

³¹ OIT e OMC: *Investing in skills for inclusive trade* (Genebra, julho de 2017), p. 13.

3.7.4. Outras iniciativas de integração do diálogo social

228. Várias parcerias da OIT dependem do envolvimento dos parceiros sociais enquanto elementos centrais na formulação de políticas. Estas incluem: Aliança 8.7 (para erradicar o trabalho forçado, a escravidão moderna, o tráfico de pessoas e o trabalho infantil); a Iniciativa Mundial de Empregos Dignos para os Jovens (com a participação de 21 órgãos da ONU, focada nas metas 8.6 e 8.b dos ODS); a Parceria Mundial de Proteção Social Universal (iniciada pela OIT e pelo Banco Mundial, e lançada oficialmente em setembro de 2016); a Iniciativa global para o Recrutamento Justo (para ajudar a prevenir o tráfico de pessoas e proteger os direitos dos trabalhadores, incluindo trabalhadores migrantes, de práticas abusivas e fraudulentas); a Parceria de Ação para a Economia Ecológica (que reúne cinco agências da ONU no apoio aos países que desejam embarcar num crescimento mais ecológico e inclusivo); o Pacto Global da ONU – *UN GLOBAL COMPACT* - (que promove a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, entre outros); a Coligação Internacional para a Igualdade de Salários (lançada pela OIT, OCDE e ONU Mulheres em setembro de 2017, focada na meta 8.5 dos ODS); e o Painel de Alto Nível sobre o Empoderamento Económico das Mulheres do Secretário-geral das Nações Unidas, do qual a OIT é membro.

229. O Acordo Mundial para o trabalho digno e crescimento inclusivo é uma parceria multiparticipada iniciada pela Suécia, com o apoio da OIT e da OCDE, que visa promover o diálogo social e relações laborais sólidas, inclusive como ferramentas para alcançar o Objetivo 8 da Agenda 2030. Lançado em setembro de 2016, reúne mais de 50 governos, empresas, sindicatos e outras organizações que se comprometeram a reforçar o diálogo social. A parceria tem como objetivo dar resposta a desafios do mercado de trabalho mundial e permitir que toda a gente beneficie do fenómeno da globalização. O conceito subjacente ao Acordo Mundial é que um diálogo social eficaz pode contribuir para a promoção do trabalho digno, o que permitirá um crescimento inclusivo e o favorecimento dos trabalhadores, empresas e sociedade no geral.

3.8. Relação entre o diálogo social e outros objetivos estratégicos da OIT

230. O objetivo estratégico da OIT de promover o diálogo social e o tripartismo é tanto um fim em si mesmo como um meio para alcançar os outros três objetivos estratégicos da OIT. Desde 2013, assistiu-se a uma intensificação da cooperação em todo o *Bureau* para garantir que o diálogo social – que tem atuado como motor das políticas transversais no programa e orçamento desde 2016–17 – é integrado nos outros objetivos estratégicos para assegurar as respetivas sinergias e coerência interna. Foram criados marcadores para medir este grau de integração. Em 2016–17, o *Bureau* promoveu o diálogo social ao abrigo dos dez resultados em matéria de políticas e de política orçamental, em especial no âmbito do emprego (resultado 1), da proteção social (resultado 3), da formalização da economia informal (resultado 6) e da conformidade no local de trabalho (resultado 7).

3.8.1. Promoção e realização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho

231. Apesar das mais recentes ratificações, as Convenções n.º 87 e 98 continuam a ser as Convenções fundamentais menos ratificadas, pois cerca de metade da população mundial vive em países que não ratificaram ambas ou uma das Convenções. O sistema de supervisão da OIT, nomeadamente a Comissão para a Liberdade Sindical e a Comissão para a Aplicação de Normas, tem referido repetidamente a discriminação antissindical e a impunidade como dois dos principais fatores que afetam o exercício da liberdade sindical e negociação coletiva e, consequentemente, o diálogo social.³²

³² Ver as observações da Comissão de Peritos da OIT sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações nos casos do Brasil, Malásia e Federação Russa, na Convenção n.º 98, Art.º 1.º, Conferência Internacional do Trabalho, 106.ª sessão, Genebra, 2017.

232. Além das medidas em matéria de normas, a importância do apoio técnico prestado pela OIT para a remoção de obstáculos colocados à liberdade sindical, através da capacitação de instituições de diálogo social e do reforço da confiança que nelas é depositada, foi destacada no relatório do discussão recorrente sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho de 2017. O apoio técnico prestado pela OIT incluiu avaliações exaustivas dos desafios nacionais para a liberdade sindical, seguido de planos de ação nacionais com participação tripartida e campanhas relevantes de sensibilização, reforço de capacidades das instituições e das organizações de empregadores e trabalhadores. Entre 2012 e 2016, foram aprovados pela OIT 107 novos projetos de cooperação para o desenvolvimento destinados a promover os princípios e direitos fundamentais no trabalho, 12 por cento dos quais centrados na liberdade sindical e negociação coletiva. Estes projetos atuam como um complemento das atividades financiadas pelo orçamento corrente da OIT.

233. Apesar do progresso registado em alguns Estados na promoção do diálogo social e tripartismo em ZFIE (Nicarágua, por exemplo), ainda persistem vários desafios para a realização de objetivos em matéria de princípios e direitos fundamentais no trabalho. Em 2016, a Conferência Internacional do Trabalho debateu o trabalho digno em cadeias de abastecimento mundiais e aprovou conclusões com referência à necessidade de os governos «promoverem ativamente o diálogo social e os princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo em ZFIE». ³³ Em novembro de 2017, a Reunião Tripartida de Peritos sobre a Promoção do Trabalho Digno e a Proteção dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho para trabalhadores em ZFIE concluiu que estes trabalhadores se deparam frequentemente com obstáculos ao exercício do seu direito à organização, que os sindicatos se defrontam com entraves e discriminação, e que a negociação coletiva permanece escassa. Na reunião também se concluiu que estes desafios não são exclusivos das ZFIE e tendem a refletir-se na economia formal em geral. ³⁴ As conclusões requereram o apoio das ZFIE para o desenvolvimento do diálogo social a todos os níveis nos países que operam nas ZFIE. Até à data, os projetos da OIT direcionados para as ZFIE, como os da indústria têxtil no Paquistão, incluíram efetivamente a dimensão do diálogo social.

234. O *Bureau* integrou o diálogo social nas suas políticas e atividades a respeito do trabalho infantil em projetos de cooperação para o desenvolvimento. Desde 2012, comissões tripartidas têm elaborado listas nacionais de trabalho infantil perigoso, conforme exigido pela Convenção (nº182) relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999, no Chile, Costa do Marfim, Honduras, Maláui, Mali, Uganda e Zâmbia. Foram adotados planos nacionais para a prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção do trabalho adolescente noutros países. Na Argentina, por exemplo, o plano nacional será implementado pela comissão nacional para a Erradicação do Trabalho Infantil, com representantes do governo, sindicatos, associações de empregadores e a sociedade civil. Observaram-se outros exemplos de recurso ao diálogo social nos esforços para combater o trabalho infantil em países como o Benim, Gana, Índia, Madagáscar, Maláui, Marrocos, Quênia, República Unida da Tanzânia, Tunísia, Uganda e Zâmbia. ³⁵

235. Foi adotada uma abordagem semelhante a respeito da erradicação do trabalho forçado. Foram encontrados exemplos de projetos para a erradicação do trabalho forçado com uma forte componente de diálogo social no Brasil, China, Mongólia, Paquistão e Vietname.

³³ OIT: , *Conclusões relativas ao trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais* adotadas na Conferência Internacional do Trabalho na 105.ª sessão (2016).

³⁴ OIT: Conclusões da Reunião Tripartida de Peritos para a promoção do trabalho digno e proteção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho para trabalhadores em ZFIE (Genebra, 21–23 novembro de 2017).

³⁵ OIT: *Social dialogue interventions: What works and why?*, op. cit., pp. 32–33.

236. Em novembro de 2015, o Conselho de Administração debateu e aprovou uma estratégia de ação da OIT relativa aos povos indígenas e tribais, em conformidade com a Convenção (n.º169) sobre Povos indígenas e tribais, 1989. O *Bureau* apoiou a implementação de mecanismos de consulta na Colômbia, na Guatemala, nas Honduras, no Nepal e no Peru. Além disso, em finais de 2017, realizou-se um fórum regional da OIT, com membros tripartidos e organizações de povos indígenas e tribais da Argentina, Estado Plurinacional da Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguai e Peru realizada em Lima.

3.8.2. Proteção social para todos

237. Entre 2013 e 2017, realizaram-se diálogos nacionais baseados na avaliação, de carácter participativo, sobre os pisos de proteção social em 15 países africanos e asiáticos com base na metodologia global da OIT. Durante este período, foram revistas ou elaboradas novas leis, com recurso à consulta de parceiros sociais de 12 países e territórios, com o apoio do *Bureau*. Foram publicados e difundidos resultados de investigação com base em factos empíricos que sublinham a importância do diálogo social, abrangendo áreas como as tendências de reforma e a consolidação fiscal; estão ainda em curso outras investigações no quadro das iniciativas do centenário da OIT.

238. O *Bureau* iniciou atividades para reforçar as capacidades dos CES, e instituições semelhantes, de prestar apoio à promoção da Recomendação n.º 202 e da Convenção n.º 102. As parcerias criadas neste âmbito incluem a Rede Mundial de Empresas para Pisos de Proteção Social, lançada pela OIT e a OIE em outubro de 2015 como plataforma para EMN e organizações de empregadores, e a Rede de Proteção Social, Liberdade e Justiça para os Trabalhadores, lançada em outubro de 2017 em parceria com a CIS.

239. A fixação de salários mínimos é um dos principais temas do diálogo social e uma importante salvaguarda contra a pobreza em muitos países. Desde 2013, o *Bureau* tem vindo a prestar serviços de aconselhamento político e de reforço de capacidades a órgãos tripartidos especializados em, pelo menos, 30 países em todas as regiões. O *Bureau* também criou um Guia sobre Políticas de Salário Mínimo para reforçar as capacidades de adesão dos membros tripartidos a consultas relevantes a este respeito.

240. No domínio da migração laboral, desde 2013, o *Bureau* organizou duas reuniões técnicas tripartidas e uma reunião tripartida de peritos, 55 reuniões tripartidas regionais ou sub-regionais e sete inter-regionais, e 116 seminários tripartidos para o reforço de capacidades em matéria de direitos dos trabalhadores migrantes. Também facultou aconselhamento político e técnico a mais de 65 países. O *Bureau* reforçou a capacidade dos parceiros tripartidos de participarem na governação da migração laboral através da cooperação sindical internacional entre os países de origem e os países de destino. Facultou ainda aconselhamento político para o desenvolvimento de políticas de migração laboral, envolvendo parceiros sociais de, pelo menos, 40 corredores de migração. Também foram desenvolvidas políticas deste género com recurso a consultas tripartidas em dez países, incluindo a África do Sul, o Bangladesh e o Chile.

241. De acordo com a Recomendação (n.º 200) sobre o VIH e SIDA, 2010, o *Bureau* ajudou a desenvolver políticas nacionais tripartidas para o local de trabalho, relativamente ao VIH e SIDA, em mais de 30 Estados-Membros e a reforçar a sensibilização e as capacidades técnicas de ministérios do trabalho e parceiros sociais em 26 Estados-Membros.

3.8.3. Criar mais oportunidades para todas as mulheres e homens de forma a garantir empregos e salários dignos

242. A importância do diálogo social para o desenvolvimento de políticas de emprego está espelhada nas disposições da Convenção (n.º122) sobre a Política de emprego, 1964 que, a partir de junho de 2017, foi ratificada por 111 países, contando com cinco novas ratificações desde 2013.³⁶ Desde esse ano, 32 países em vias de desenvolvimento, sobretudo africanos, receberam apoio na conceção de políticas de emprego ou de programas assentes no diálogo social. O *Bureau* apoiou a criação de comissões tripartidas interministeriais e grupos de trabalho temáticos, e a preservação do envolvimento dos órgãos tripartidos. O diálogo social também foi integrado no apoio técnico prestado em matéria de PME, empregos ecológicos e uma transição justa e emprego na economia rural.

243. Tendo em conta os exemplos de participação dos parceiros sociais em debates sobre o desenvolvimento de competências e na gestão de programas de formação técnica e profissional, em consonância com a Recomendação (n.º195) sobre a Valorização dos recursos humanos, 2004, o *Bureau* ofereceu formação a parceiros sociais para ampliar os seus conhecimentos sobre políticas ativas do mercado de trabalho e políticas macroeconómicas. Mais de 90 representantes sindicais receberam formação em quatro workshops regionais e, em 2015, foi criado um guia sobre políticas de emprego para sindicatos.

244. O trabalho da OIT no âmbito das cooperativas é orientado pela Recomendação (n.º193) sobre a Promoção das Cooperativas, 2002. A Recomendação fornece orientações sobre o papel dos governos e organizações de empregadores e trabalhadores na criação de um ambiente propício e favorável às cooperativas, de que carecem ainda muitos países. Face a este cenário, o *Bureau* conduziu atividades para reforçar o papel das cooperativas em mais de 40 países. Além disso, o diálogo social é uma característica proeminente de organizações e empresas numa economia social e solidária.³⁷ A OIT preside atualmente ao Grupo de Trabalho Interagências da ONU para os assuntos da economia social e solidária.

245. A igualdade de género e a não discriminação são componentes transversais dos objetivos estratégicos da OIT. Desde 2013, o *Bureau* elaborou vários resumos técnicos para promover o equilíbrio entre géneros em órgãos tripartidos na Europa, na Ásia Central e no G20, e compilou informação sobre boas práticas de negociação coletiva e igualdade de género. Em 2016, publicou um resumo informativo sobre a negociação para a igualdade de género.

246. O *Bureau* também promove o diálogo social através da Iniciativa da OIT Mulheres no Trabalho, para uma melhor compreensão das causas que levam o progresso em matéria de trabalho digno para as mulheres a ser tão lento a nível mundial. No âmbito desta iniciativa, está em curso uma análise importante sobre a situação e condições das mulheres no mundo do trabalho, para a identificação de obstáculos e possíveis medidas corretivas. Um componente-chave desta iniciativa é o processo tripartido de elaboração de normas em matéria de assédio e violência a decorrer na próxima Conferência Internacional do Trabalho. Outro componente estratégico é a Coligação Internacional para a Igualdade de Salários, lançada em setembro de 2017, cujo objetivo é alcançar um salário igual para trabalho de igual valor até 2030, de acordo com a meta 8.5 dos ODS.

³⁶ *ibid.* p. 44.

³⁷ Uma definição de «economia social e solidária» comumente utilizada é a definição adotada na Conferência Regional da OIT de 2009, «A Economia Social – A Resposta de África à Crise Global» (Joanesburgo, outubro de 2009): «A economia social [e solidária] é um conceito que designa empresas e organizações, em particular cooperativas, sociedades mutualistas, associações, fundações e empresas sociais, que se caracterizam por produzirem bens, serviços e conhecimentos ao mesmo tempo que procuram atingir objetivos económicos e sociais e fomentam a solidariedade».

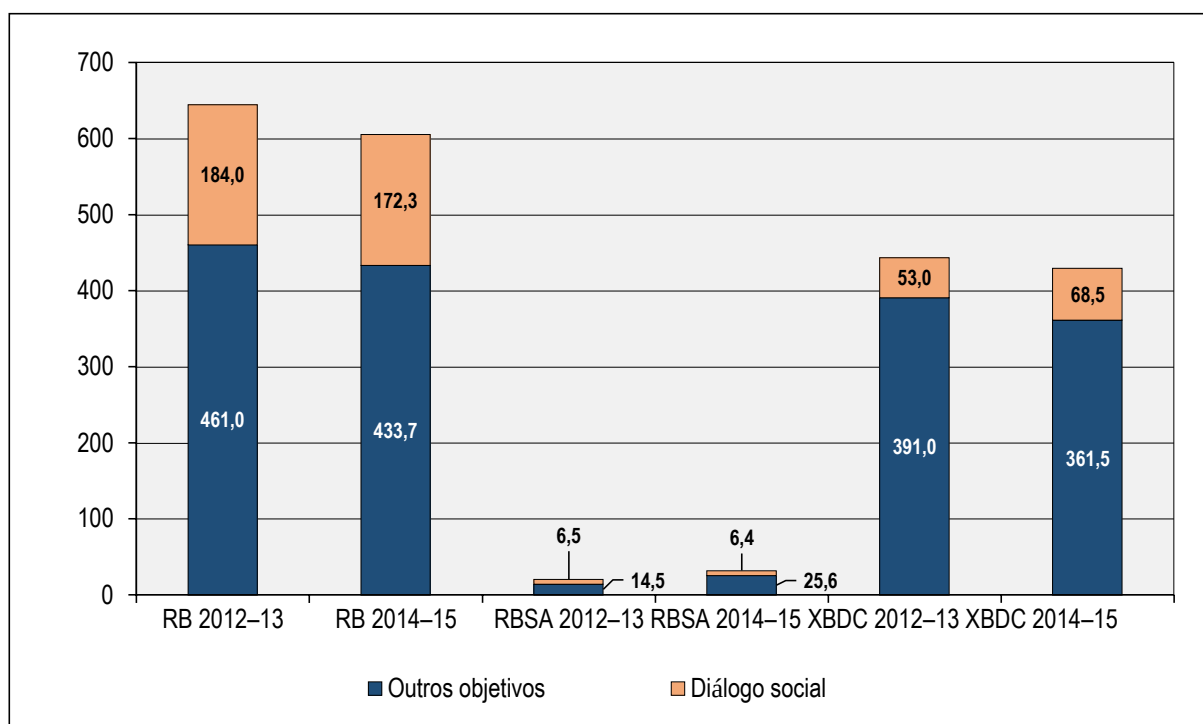
As organizações de empregadores e trabalhadores, juntamente com outras partes interessadas relevantes, desempenharão um papel crucial no trabalho levado a cabo pela Coligação.

3.9. O programa e orçamento da OIT: Um retrato

3.9.1. Afetações globais para o diálogo social

247. Em 2012–13 e 2014–15, o objetivo estratégico do diálogo social e tripartismo foi financiado por todas as fontes, nomeadamente pelo orçamento corrente, conta suplementar do orçamento corrente e recursos extraorçamentais para a cooperação para o desenvolvimento. A figura 3.2 compara os montantes das diferentes fontes atribuídos ao diálogo social, e as atribuições totais aos outros três objetivos estratégicos (princípios e direitos fundamentais no trabalho, emprego e proteção social).

Figura 3.2. Despesa com o objetivo estratégico do diálogo social, 2012–13 e 2014–15
(em milhões de USD)



Fonte: Relatórios sobre a implementação do programa da OIT em 2012–13 e 2014–15.

3.9.2. Planeamento do trabalho baseado nos resultados

248. Desde a sua introdução em 2005, os PTDP têm sido um meio importante para a prestação de apoio por parte da OIT aos países que pretendem fazer avançar a Agenda para o Trabalho Digno. A partir de meados de 2017, um total de 41 dos 43 PTDP ativos continham resultados ou prioridades nos respetivos programas nacionais destinados a capacitar agentes e instituições do diálogo social, inclusive através de reformas de quadros de legislação laboral e do reforço de capacidades dos parceiros sociais. Dos 19 DWCP concluídos desde 2015, dez incluíam objetivos relacionados com os ODS.

249. Conforme referido anteriormente, desde a sua mudança de estatuto de resultado independente de políticas para motor das políticas transversais no programa e orçamento da OIT, o diálogo social tem sido integrado nos dez resultados em matéria de políticas.³⁸ A monitorização da implementação dos resultados nacionais do programa da OIT em todo o mundo indica que, em 2016–17, o diálogo social foi integrado, a vários níveis, na maioria das intervenções nacionais. Cerca de 75 por cento dos resultados alcançados contribuíram de forma significativa para o diálogo social ou visaram diretamente a sua promoção. A contribuição do diálogo social foi notável para os resultados em matéria de emprego, proteção social, formalização da economia informal e estratégias de melhoria da conformidade no local de trabalho.

³⁸ Os outros três motores das políticas transversais são as normas internacionais do trabalho, a igualdade e não discriminação de género e sustentabilidade ambiental.

Capítulo 4

Principais observações e temas propostos para debate

250. Neste capítulo serão resumidas as principais observações dos Capítulos 1, 2 e 3 do presente relatório a respeito do papel do diálogo social num mundo de trabalho em mudança e da ação da OIT para a promoção do diálogo social, destacando-se uma série de desafios e oportunidades. Também serão propostos neste capítulo alguns temas para debate. O objetivo é promover o debate e a adoção de conclusões por parte da Conferência sobre o caminho a seguir para reforçar as ações em matéria de diálogo social.

4.1. O diálogo social num mundo de trabalho em mudança

251. **A pertinência contínua do diálogo social e os seus importantes contributos são cada vez mais evidentes no contexto da evolução mundial do emprego e das relações laborais.** A promoção do diálogo social e do tripartismo tem sido, por si só, um objetivo e também um meio para alcançar os restantes objetivos da OIT. Na véspera do centenário da OIT, em 2019, o diálogo social e o tripartismo mantêm-se prioridades firmes na Agenda para o Trabalho Digno e constituem os alicerces das suas normas e ações. O diálogo social é um mecanismo importante para a criação de consenso, prevenção e resolução de conflitos laborais, determinação de salários, melhoria das condições de trabalho e promoção de empresas sustentáveis. No entanto, num ambiente de crescentes desigualdades e vulnerabilidades, e mudanças significativas em matéria de emprego e relações laborais, é importante conduzir uma análise para perceber de que forma o diálogo social e o tripartismo podem ser uma ferramenta mais eficaz para a governação do mundo do trabalho. Essa análise contribuirá também para o debate sobre o papel e o impacto do diálogo social no âmbito da iniciativa da OIT relativa ao Futuro do Trabalho.

252. **Os principais temas das políticas socioeconómicas permanecem na agenda.** Ao longo dos anos, em níveis variáveis nos diferentes países, têm-se abordado várias áreas fundamentais da política social e económica através do diálogo social. Alguns exemplos incluem questões relativas à estabilidade económica, crescimento inclusivo, emprego, sustentabilidade empresarial, redução da pobreza e proteção social. A redução dos défices de trabalho digno é outra área relevante que tem sido abordada através do diálogo social. Existem desafios concretos relacionados com sectores específicos da economia ou com grupos específicos de trabalhadores. Exemplos gritantes incluem os défices de trabalho digno na economia rural e informal, que englobam a maior percentagem de trabalhadores pobres do mundo, assim como no trabalho doméstico, ambos sectores da economia que se encontram, em grande medida, fora do alcance das administrações do trabalho. As barreiras colocadas à organização dos empregadores e trabalhadores destes sectores resultam na ausência de diálogo social, constituindo um importante desafio.

253. Os desafios colocados ao futuro do trabalho exigem o reforço do diálogo social.

Os desafios incluem o aumento das desigualdades de rendimento, a natureza variável das relações laborais, a prevalência de empregos informais e a redução da despesa pública. São exacerbados por grandes impulsionadores de mudança, sobretudo os avanços tecnológicos, as mudanças demográficas, as alterações climáticas e a intensificação da globalização. É necessário recorrer ao diálogo social para formular novas políticas socioeconómicas e lidar com assuntos complexos. A difusão de novos modelos de negócio e a crescente automatização e digitalização do trabalho estão a alterar os contornos das relações laborais, com base nos quais se construíram e aplicaram, tradicionalmente, o diálogo social, as relações laborais e a cooperação para a gestão do trabalho. A diversificação das formas de trabalho, como o trabalho na economia de plataformas, e o aumento permanente das formas atípicas de emprego colocam desafios tanto às organizações de empregadores, como às organizações de trabalhadores em matéria de organização, representação e inclusão no contexto do futuro do trabalho, bem como aos governos no que respeita à regulamentação e à conformidade.

254. São necessárias administrações do trabalho sólidas e eficientes para fomentar o diálogo social.

O trabalho digno só pode ser alcançado se as funções de base das administrações do trabalho, incluindo a prevenção e resolução de conflitos, a aplicação da legislação laboral e a promoção da conformidade no local de trabalho, forem desempenhadas eficazmente e abrangerem todos os trabalhadores e locais de trabalho. As violações graves em matéria de trabalho digno são mais frequentes quando as administrações do trabalho são fracas. Os orçamentos reduzidos estão a limitar a capacidade dos ministérios de trabalho de prestar o apoio necessário aos parceiros sociais para fomentar o diálogo social tripartido e bipartido, incluindo, entre outros, o fornecimento de dados e informações suficientes sobre o mercado de trabalho. Além do financiamento necessário, as administrações do trabalho têm de ser dotadas dos recursos adequados em termos de competências especializadas e da utilização de ferramentas modernas da tecnologia da informação e da comunicação.

255. As organizações de empregadores têm-se adaptado às necessidades emergentes.

Organizações de empregadores fortes e representativas da voz empresarial no diálogo político são fundamentais para manter um diálogo social eficaz. Em algumas regiões, as organizações de empregadores têm dado prioridade à prestação de serviços que ajudam os membros a recuperar a competitividade, criando as condições necessárias para incentivar a produtividade, os desenvolvimentos tecnológicos e a inovação. Para garantirem que os seus membros participam efetivamente no diálogo social, a todos os níveis, e influenciam positivamente os resultados políticos, é necessário que as organizações de empregadores alarguem o alcance dos serviços de aconselhamento prestados, inclusive através da utilização de novas tecnologias.

256. O respeito pelos direitos dos trabalhadores, sobretudo pelo direito à organização, é fundamental.

Muitos países continuam a violar gravemente a liberdade sindical e a colocar limitações ao exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores. Além disso, a coordenação entre sindicatos é cada vez mais necessária para evitar a fragmentação e organizar trabalhadores difíceis de organizar, ou trabalhadores em situações precárias, de forma a manter o seu poder de negociação. Estas dificuldades são exacerbadas nos casos em que a negociação a nível empresarial está a substituir a negociação a nível sectorial ou nacional. As organizações de trabalhadores têm procurado adaptar-se às constantes transformações do mundo do trabalho, despoletadas por fortes impulsionadores de mudança, para promoverem os interesses dos seus membros e para poderem participar eficazmente no diálogo social e negociação coletiva.

257. **São necessários quadros jurídicos e quadros de políticas adequados para a criação de um ambiente favorável.** As reformas legislativas em alguns países em vias de desenvolvimento melhoraram os quadros do diálogo social e da negociação coletiva. No entanto, em alguns países industrializados, as reformas restringiram tanto o alcance do diálogo social e da negociação coletiva a nível nacional e sectorial como a probabilidade de um alargamento jurídico dos acordos coletivos a todos os sectores. Estas tendências podem gerar quadros de diálogo social menos ambiciosos e abrangentes que os anteriores. É necessário reforçar a participação ativa dos parceiros sociais na elaboração da legislação laboral, no enquadramento de políticas públicas e reformas relacionadas com o mundo do trabalho, inclusive em matéria de emprego, proteção social, migração e formalização.

258. **São necessários mais esforços para tornar o diálogo social ao mais alto nível mais eficaz.** Ao todo, 85 por cento dos Estados-Membros da OIT possuem instituições nacionais de diálogo social, sem contar com os mecanismos de diálogo social focados em temas específicos. Contudo, estas instituições nem sempre estão plenamente operacionais, e nem sempre instituem as modalidades e pré-requisitos adequados. Em alguns países, as instituições nacionais de diálogo social não se reúnem regularmente e os resultados dos acordos, quando existem, não são devidamente implementados. Além disso, existem ainda limitações em muitos países no que respeita à experiência de diálogo social tripartido e à criação de relações de confiança entre os parceiros tripartidos. A investigação demonstra que quando estas instituições tiram partido do seu potencial máximo, contando com a participação ativa de todos os agentes, atuam como plataformas eficazes para importantes debates tripartidos e produzem resultados tangíveis em questões de política relevantes. Além disso, contribuem para melhorar o clima social, fomentar a confiança e promover reformas sustentáveis.

259. **A negociação coletiva continua a ser essencial para a definição de salários e condições de trabalho de milhões de trabalhadores em todo o mundo.** A negociação coletiva facilita a distribuição de ganhos de produtividade, o pagamento de salários adequados, a participação dos trabalhadores e a preservação da paz social. A cobertura da negociação coletiva manteve-se estável, ou aumentou, nos países que aplicaram uma série de medidas políticas para promover a negociação coletiva no geral, e a coordenação da negociação em particular. Noutros países, foram implementadas políticas que debilitaram a cobertura da negociação coletiva. Tendo em conta a relação entre a negociação coletiva e uma distribuição mais equitativa dos salários, há uma preocupação crescente com o facto de o declínio na cobertura da negociação poder aumentar as desigualdades salariais.

260. **A cooperação no local de trabalho pode ser utilizada como uma ferramenta para antecipar e gerir mudanças e conflitos.** A cooperação no local de trabalho, nas suas várias formas, ajuda a garantir a sustentabilidade empresarial e a aumentar a proteção dos trabalhadores. Embora a cooperação no local de trabalho se distinga da negociação coletiva, atua como um complemento à negociação. Muitos países institucionalizaram a cooperação no local de trabalho, que parece ter mais sucesso quando os trabalhadores e os empregadores não se limitam a um mero exercício de comunicação e se esforçam por manter processos de interação ativos. Os efeitos são ainda mais acentuados quando a cooperação e a consulta ocorrem num contexto sindicalizado. Em contextos não sindicalizados, os efeitos dependem do compromisso da gestão e do apoio material ao processo, e da capacidade de articulação de uma voz coletiva por parte dos representantes dos trabalhadores.

261. Mecanismos de prevenção e resolução de conflitos para a promoção de relações laborais sólidas. É fundamental que se mantenha o respeito pelo Estado de Direito, através de uma inspeção de trabalho eficaz e da aplicação e reforço dos mecanismos de prevenção e resolução de conflitos. No entanto, investigações recentes indicam que os Estados-Membros enfrentam múltiplos desafios no estabelecimento e manutenção de sistemas justos, eficazes e sustentáveis de resolução de conflitos laborais individuais. A garantia da qualidade dos processos e dos resultados continua a ser um desafio. A falta de imparcialidade, de recursos adequados e de independência é comum.

262. O diálogo social também ocorre a nível transfronteiriço. Regista-se um aumento contínuo das práticas de diálogo social transfronteiriço à luz de novas formas de produção internacional; da crescente integração do comércio e investimento estrangeiro direto; e da delegação de alguns aspetos da soberania económica e política dos Estados a organismos de integração regional e organizações multilaterais. O aumento da participação dos parceiros sociais em comunidades regionais e sub-regionais de integração económica e política, (como a ASEAN, a UE, o MERCOSUR, a UEMOA e a SADC), bem como em iniciativas voluntárias privadas que envolvem EMN e sindicatos mundiais (como os AQI) tem o potencial de ajudar a suprimir lacunas em matéria de conformidade e governação a nível nacional.

4.2. Ação da OIT para promover o diálogo social

263. Promover a ratificação e implementação das normas internacionais do trabalho pertinentes. O *Bureau* continua a apoiar os mandantes no estabelecimento e aperfeiçoamento de quadros para o diálogo social, entre outros, através da promoção de Convenções e Recomendações internacionais de trabalho relevantes. Desde 2013, houve 22 novas ratificações das Convenções n.º 87, 98, 144, 151 e 154. Entre os 48 Estados-Membros que ainda não ratificaram a Convenção n.º 144, 25 já iniciaram o processo ou declararam interesse em fazê-lo, sobretudo através de pedidos de assistência técnica à OIT. Em 2017, o *Bureau* intensificou a sua ação promocional para a ratificação universal da Convenção n.º 144 até 2019, a tempo do centenário da OIT. Além disso, a resolução relativa ao discussão recorrente sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e o quadro de ação para o respeito, promoção e realização efetivos e universais dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, 2017–23, adotados na Conferência Internacional do Trabalho, 106.ª sessão, (2017), exortaram a OIT a intensificar a campanha de ratificação universal das oito Convenções fundamentais, tendo em conta as baixas taxas de ratificação das Convenções n.º 87 e 98. Resta saber se a adoção de novas medidas ou o reforço das medidas existentes pode ajudar a criar o ímpeto necessário para se alcançarem as metas estabelecidas. As ratificações têm de ser acompanhadas por implementações eficazes. São necessárias várias melhorias a este respeito, pois ainda existem grandes lacunas em matéria de implementação em muitos países.

264. Integração do diálogo social em todos os objetivos estratégicos da OIT. Tem-se procurado manter a coerência entre o trabalho desenvolvido no âmbito do diálogo social e tripartismo, e o trabalho desenvolvido no âmbito dos outros objetivos estratégicos, relativos aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, ao emprego e à proteção social. Além disso, o trabalho desenvolvido no âmbito dos outros objetivos estratégicos tem surtido um impacto positivo no diálogo social e tripartismo. As iniciativas resultantes dos debates recentes sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, migração laboral, cadeias de abastecimento mundiais, formas atípicas de emprego, pequenas e médias empresas e criação de emprego, entre outros, criam novas oportunidades para a integração do diálogo social.

265. Envolvimento de organizações de empregadores e trabalhadores na implementação da Agenda 2030. A adoção da Agenda 2030 e dos ODS abre importantes caminhos para a promoção da coerência das políticas sociais, económicas e ambientais, com ênfase na governação participativa. Neste contexto, a ONU e outras instituições internacionais, como o Banco Mundial, a OCDE e o G20, alcançaram um consenso quanto à necessidade de lutar contra a pobreza e a desigualdade. Para tirar partido deste consenso mundial e garantir a sustentabilidade, é preciso dar às organizações de empregadores e trabalhadores a oportunidade e apoio necessário para que participem no diálogo social, quer com autoridades nacionais, quer com organizações e instituições internacionais e regionais. A condução de investigações sobre o diálogo social e respetivo impacto na promoção de um desenvolvimento inclusivo e sustentável, no âmbito dos ODS a nível nacional, poderia ajudar a compreender melhor este fenómeno e a orientar ações futuras.

266. Inclusão do diálogo social no contexto dos PTDP e UNDAF, como resultado e como modalidade. Aproximadamente 95 por cento dos PTDP ativos incluem prioridades ou resultados relacionados com a capacitação dos agentes e instituições de diálogo social. Este número resulta do forte envolvimento dos parceiros sociais na conceção e implementação dos PTDP. Além disso, a atual reforma da ONU tem potencial para dar mais espaço aos parceiros sociais para participarem ativamente na definição de prioridades das estratégias de desenvolvimento nacional e na conceção e implementação dos UNDAF. A assistência contínua da OIT deverá dar resposta às necessidades expressas pelos membros tripartidos e ajudar os agentes e instituições de diálogo social a lidarem eficazmente com os desafios atuais e a manterem-se adequados aos fins a que se destinam.

267. Mobilização de recursos para o reforço de capacidades de agentes e instituições de diálogo social. A OIT continua a desenvolver as capacidades de diálogo social dos seus mandantes a todos os níveis, incluindo ao nível da negociação coletiva. Os membros tripartidos têm necessidades específicas de serviços e de apoio que deveriam ser abordadas através da adaptação e modernização dos quadros regulamentares existentes, da revisão das formas de captar e aumentar o número de membros, inclusive com recurso a novas tecnologias, e da intensificação do poder da voz e da representação no contexto institucional. É fundamental reforçar as estruturas de diálogo social tripartido existentes, a negociação coletiva e a cooperação no local de trabalho, a conformidade com a legislação laboral, bem como desenvolver ferramentas de políticas e de formação para auxiliar as ações em matéria de aconselhamento político, sensibilização e reforço de capacidades. É necessário continuar a garantir a obtenção de mais recursos de cooperação para o desenvolvimento para prestar um apoio direcionado aos mandantes, entre outros, através da elaboração e implementação de projetos que respondam às suas necessidades e se ajustem aos contextos locais.

268. Colmatação de lacunas de conhecimento e preparação para o futuro através da investigação e geração de dados. A OIT tem um papel fundamental na recolha e difusão de dados e conhecimentos sobre o diálogo social e o tripartismo. É necessário conduzir mais investigação baseada em dados empíricos sobre o impacto socioeconómico do diálogo social, a todos os níveis, para garantir a continuidade de um aconselhamento político de vanguarda aos mandantes. É importante continuar a alargar os conhecimentos em matéria de legislação e estatísticas laborais, diálogo social tripartido a nível nacional, negociação coletiva e cooperação no local de trabalho. Também é necessário ampliar a base de conhecimentos da OIT sobre o diálogo social num mundo de trabalho em constante evolução e num contexto de importantes mudanças tecnológicas, ambientais e demográficas. Este objetivo pode ser alcan-

çado através da criação ou expansão das atuais redes e parcerias de partilha de conhecimentos e experiência, entre outros, através do envolvimento de governos e parceiros sociais que tenham adotado medidas inovadoras.

4.3. Pontos sugeridos para discussão

269. O objetivo da atual discussão recorrente sobre o diálogo social é permitir que a OIT compreenda melhor as diversas realidades e necessidades dos seus membros, e avalie os resultados das respectivas atividades para ajudar a orientar a tomada de decisões em prioridades futuras. O debate visa alcançar conclusões tripartidas concisas e concretas, que sirvam de base para um novo plano de ação para o diálogo social a adotar pelo Conselho de Administração da OIT. Para o efeito, apresentam-se a seguir alguns pontos sugeridos para discussão.

Ponto n.º 1. Quais os desafios e oportunidades relacionados com o reforço do diálogo social?

Nas suas intervenções, os mandantes são convidados a refletir sobre as seguintes questões:

- ☐ Políticas que tenham reforçado o diálogo social tripartido, o diálogo social bipartido e a negociação coletiva, e respetiva contribuição para o crescimento inclusivo e para o trabalho digno: o que é que funciona.
- ☐ Desafios colocados ao diálogo social em todas as suas formas: o que não funciona.
- ☐ O contributo de reformas da legislação laboral para a promoção de um diálogo social eficaz.
- ☐ O contributo de quadros adequados para prevenção e resolução de conflitos para um diálogo social mais eficaz.
- ☐ A complementaridade entre a cooperação no local de trabalho e a negociação coletiva.

Ponto n.º 2. Como tornar o diálogo social mais inclusivo e capaz de superar desafios atuais e futuros?

Nas suas intervenções, os mandantes são convidados a refletir sobre as seguintes questões:

- ☐ as transformações impulsionadas pela tecnologia, mudanças demográficas, alterações climáticas, riscos ambientais e pela crescente globalização da produção e dos serviços e a forma como o diálogo social, em todas as suas vertentes, (incluindo através de abordagens inovadoras) pode contribuir para abordar estas questões.
- ☐ Medidas e práticas para aumentar o número de membros das organizações de empregadores e trabalhadores.
- ☐ Quadros institucionais e jurídicos que capacitam efetivamente a participação dos parceiros sociais no diálogo social.

Ponto n.º 3. Como pode a ação da OIT no âmbito do diálogo social ser melhorada?

Com base nas respostas aos pontos 1 e 2, os mandantes são convidados a analisar os seguintes aspetos:

- O papel da OIT e prioridades em matéria de:
 - criação e difusão de conhecimentos;
 - aconselhamento político;
 - formação;
 - reforço de capacidades;
 - campanhas promocionais e sensibilização;
 - cooperação para o desenvolvimento e criação de parcerias;
 - ação normativa.
- A coerência interna das políticas, para uma melhor promoção das normas e valores da OIT.
- A coerência externa das políticas, para garantir que as políticas e ações adotadas por outras organizações, incluindo os respetivos esforços práticos para concretizar os ODS, são consistentes com as normas e valores da OIT.